ANNUAL REPORT

CANADIAN HUMAN
RIGHTS COMMISSION

1 9 8 7

ANNUAL REPORT 1987

Canadian
Human Rights
Commission
March 1988

"Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted."

From Section 2
Canadian Human Rights Act

© Minister of Supply and Services Canada 1988
Cat.No. HR1-1987
ISBN 0-662-55869-0
This report is available on cassette for those with visual impairments.

Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

Chief Commissioner
Président

March 1988

The Honourable Ray Hnatyshyn, P.C., Q.C.
Minister of Justice
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Hnatyshyn:

Pursuant to Section 47 of the Canadian Human Rights Act, I hereby transmit to you the annual report of the Canadian Human Rights Commission for the calendar year 1987 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Maxwell Yalden

encl.

90 Sparks Street, Ottawa, Ontario K1A 1E1
90, rue Sparks, Ottawa (Ontario) K1A 1E1

NATIONAL OFFICE

Canadian Human Rights Commission
400-90 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Visual Ear: (613) 996-5211

REGIONAL OFFICES

Atlantic

Office Address:
300-5670 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
Telephone: (902) 426-8380
Visual Ear: (902) 426-9345

Mailing Address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec

330-1253 McGill College Avenue
Montreal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Visual Ear: (514) 283-1869

National Capital

Office Address:
915-270 Albert Street
Ottawa, Ontario
Telephone: (613) 996-0026
Visual Ear: (613) 998-5927

Mailing Address:
P.O. Box 2052, Station 'D'
Ottawa, Ontario
K1P 5W3

Ontario

623-55 St. Clair Avenue East
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 973-5527
Visual Ear: (416) 973-8912

Prairies

718-275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3
Telephone: (204) 983-2189
Visual Ear: (204) 983-2882

Alberta and Northwest Territories

401-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 495-4040
Visual Ear: (403) 495-4108

Western

600-609 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6B 4W4
Telephone: (604) 666-2251
Visual Ear: (604) 666-3071

TABLE OF CONTENTS

6	PREFACE	Chief Commissioner Maxwell Yalden outlines his hopes and plans for the future of human rights in Canada, and bids farewell to Gordon Fairweather.
7	THE COMMISSION AND ITS MANDATE	Information on how the Commission is organized and operates.
8	COMMISSION MEMBERS	An explanation of members' terms of appointment, duties and responsibilities. Names, titles and short biographies of newly appointed members.
9	THE FIRST DECADE	Highlights of Commission activities over the past decade.
10	RECOMMENDATIONS TO PARLIAMENT	
13	AREAS OF SPECIAL CONCERN	
15	PROGRAM ACTIVITIES	Goals and objectives achieved in 1987.
16	PROCESSING COMPLAINTS	An explanation of the Commission's complaints process.
17	CASES	Examples of cases by grounds, presented to the Commission in 1987.
18	TRIBUNALS AND COURT ACTIONS	A synopsis of Tribunal decisions and Court Actions.
23	CHARTS	Statistics on the number of complaints and enquiries analysed for easy reference.
34	FINANCIAL REPORT	The financial report and a list of personnel.

PREFACE

The departure of Gordon Fairweather from the Commission in the fall of this year was a noteworthy event for all those in Canada who are concerned about human rights. As the first Chief Commissioner, he established the Canadian Human Rights Commission as a genuine force for change in the life of our country. His 10-year term was characterized perhaps more than anything else by his great sense of compassion for disadvantaged and minority Canadians in their struggle for fair and equitable treatment. He and his colleagues, and the staff of the Commission, should take pride in their accomplishments.

I welcome the opportunity to build on the solid foundation left by my predecessor. Charting a course for the future must begin with an appraisal of the changed environment, and new conditions which can be seen in the political, economic and social landscape of this country.

I am struck by a number of important changes which occurred during the years I was posted in Europe. There have in particular been significant steps in the evolution of human rights, such as the passage of employment equity legislation; provincial pay equity laws; the acceptance by provincial legislatures of sexual orientation as a proscribed ground of discrimination; and far-reaching Supreme Court decisions affecting employers' liability in ensuring that the workplace is free of discrimination. At the same time, the equality provisions of the Charter of Rights and Freedoms, which undoubtedly represented the most significant advance in that time period, are just beginning to make themselves felt.

All of this, to my mind, is reflective of a broad undercurrent of change. Women and minority groups of all kinds are asserting themselves forcefully, and they are doing so from a deeply-etched belief in their right to work and obtain services without being affected by arbitrary, restrictive assumptions which limit their opportunities.

When people make new demands, others get nervous because of a fear that advances made by one group will penalise another. It will be for the Commission to help to dispel those fears, to persuade Canadians that this is a contest in which all of us can win. It will be our aim to secure greater gains in the battle against discrimination by strengthening the climate of tolerance this country has enjoyed in the post-war world.

In that context, standard methods and procedures may not, by themselves, always be up to the task of taking us through the present phase of the fight against discrimination. A complaints-based process, which is often characteristic of human rights commission models, can be exceedingly slow and litigious. To begin with, there are psychological and practical considerations associated with filing a complaint which quite simply deter many people. Moreover, the resolution of a complaint in one establishment often does not result in the elimination of discriminatory policies or practices in others. A piecemeal, case-by-case approach to pervasive discrimination can often be thwarted from the start.

This is why I believe we must take a more active approach which goes beyond the complaint-taking function. Parliament has enjoined the Commission to foster public understanding of the principles enshrined in the Human Rights Act. I plan to devote a lot of energy to getting that message out and to pushing back the still all too prevalent tendency to diminish other peoples' status.

I believe we should also exercise the authority given the Commission by Parliament to initiate our own investigations. So far as we can, we ought, as a matter of course, to take a look at agencies and institutions to make sure they're respecting the law.

Finally, I should like it to be clear that I share the concern of my predecessor and his colleagues over the years to ensure that the Commission is — and is seen to be — entirely independent of the government.

We are fortunate to live in a country in which our fellow citizens do not disappear without warning or pass years of their lives in prison for speaking out. We are not, however, in a position to congratulate ourselves that discrimination has vanished from our society. Perhaps indeed it never will, but my hope is that we will combat it when and where we can; my colleagues and I will be working in that direction in the years ahead.

M.F.Y.

THE COMMISSION AND ITS MANDATE

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 following unanimous passage of the Canadian Human Rights Act by the Parliament of Canada. Under the Act, the Commission must endeavour by persuasion, publicity, or any other means that it considers appropriate, to discourage and reduce discriminatory practices and to promote equal opportunity. It is also responsible for fostering public understanding of the Act, and of the role and activities of the Commission, and for initiating or sponsoring research programs relating to human rights.

The Commission administers the Canadian Human Rights Act, which also prohibits discrimination in employment and in the provision of goods and services in sectors under federal jurisdiction. There are 10 prohibited grounds of discrimination — race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, pardoned conviction and disability, either physical or mental. Areas under federal jurisdiction include federal Departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, the nuclear industry, interprovincial transportation companies, interprovincial or international pipelines and federally-regulated telecommunications companies.

The Commission has five branches — Research and Policy, Complaints and Compliance, Public Programs, Legal Services, and Administration, Personnel and Finance. All branches except Legal Services report to the Secretary-General who provides operational support and direction to directors at headquarters and in seven regional offices in Halifax, Montreal, the National Capital Region, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. The Legal Services Branch, which reports directly to the Chief Commissioner, provides legal advice to staff and Commission members, and represents the Commission before Human Rights Tribunals and courts of law.

COMMISSION MEMBERS

The Commission has two full-time members — Maxwell Yalden, the Chief Commissioner, and Rita Cadieux, the Deputy Chief Commissioner — as well as six part-time members.

Mr. Yalden became Chief Commissioner in November, beginning a seven-year term after a career in the public service as Canadian Ambassador to Belgium and Luxemburg, Commissioner of Official Languages and Deputy Minister of Communications.

Rita Cadieux has been the Deputy Chief Commissioner since 1977 when the Commission was established. In 1981 she was re-appointed to a second seven-year term. Prior to joining the Commission she was director of the Office of Equal Opportunity at the Canadian Broadcasting Corporation. In March 1984, she was elected alternate member of the United Nations Subcommission on the Prevention of Discrimination and the Protection of Minorities.

Two new part-time members were appointed during 1987. They are:

Doreen Winkler, of Toronto, Ontario, a consultant in the use of computers for print-handicapped adults, now completing her doctorate in social work at the University of Toronto. Until recently, she was a lecturer and faculty consultant at the University of Western Ontario in London;

Donna Greschner, of Saskatoon, Saskatchewan, an assistant professor of law at the University of Saskatchewan, who has written extensively on equality rights in the Constitution.

Other members are:

Diane Boissinot, of Outremont, Quebec, a Montreal notary who specializes in human rights and immigration law, as well as international law affecting new Canadians;

Bhausaheb Ubale, of Toronto, Ontario, formerly the Race Relations Commissioner for Ontario and an adviser to the provincial Cabinet on relations between minority groups and government;

Gerald Kambeitz, of Cranbrook, British Columbia, a lawyer who chaired a Canadian Bar Association Committee which reviews professional legal training.

Members are appointed by Governor-in-Council. Full-time members are appointed for terms not exceeding seven years; part-time members for terms not exceeding three years.

The Commission meets about 10 times each year. As well as making decisions on individual complaints, Commission members shape human rights policy by approving policies to guide both the public and Commission staff in interpreting the Act. Members also have a broader role to provide information and education to improve public knowledge, attitudes and practices.

THE FIRST DECADE

A little more than 10 years ago, the Parliament of Canada passed the Canadian Human Rights Act. This Act, proclaimed on March 1, 1978, created the Commission and gave it a mandate to eliminate discrimination and to promote equality of opportunity in sectors of federal jurisdiction.

After 10 years, it is time to look back. Has discrimination been reduced in Canadian society? What impact has the Commission had?

The Commission has handled thousands of complaints from individuals in all walks of life. It has answered questions from thousands more who sought information about how their rights were protected. Numerous discriminatory policies and practices have been altered or eliminated as a result of complaints handled by the Commission and Human Rights Tribunals. These include obvious instances of racial, ethnic, sexual and other discriminatory conduct, but they also encompass less obvious practices such as height and weight requirements, or policies that adversely affect certain employees because they are pregnant or of child-bearing age. The Commission has also been instrumental in defining the legal concept of harassment and in ensuring that employers understand it.

A handful of complaints which has proceeded to the Supreme Court of Canada, has resulted in far-reaching changes in the Canadian work environment. The principle of responsibility for the actions of others was set down in the case of Robichaud v. Treasury Board (see page 20). From the single complaint, filed in 1980, of a woman who was a cleaner on an armed forces base in Northern Ontario, employers in Canada are now held liable for the discriminatory acts of their employees. The use of employment equity programs to reverse the discriminatory effects of the past and to open up the workplace was confirmed in Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co. (see page 19). The 1979 complaint of a women's lobby group in Montreal has paved the way to fight discrimination that was engrained in our society, the kind of discrimination which has worked not only against women, but also against people with disabilities, visible minorities and aboriginal peoples.

Other decisions rendered by the country's highest court have added weight to the Act. For instance, the Supreme Court has ruled that the effect of discriminatory practices, even though unintentional, nonetheless constitute discrimination.

During the first 10 years, the fundamental principles of human rights have been established. But changes in the employment of women, persons with disabilities and visible minorities over the last decade have not been dramatic. Despite their gains, women remain seriously under-represented and underpaid in many occupational categories. Despite amendments to the Act which have extended protection to people with disabilities, these individuals continue to face formidable obstacles. In a sense, the Commission's work has just begun.

There are also weaknesses in the Act which need to be remedied. Section 11, which deals with equal pay for work of equal value, has not resulted in fair pay for women. The principle of reasonable accommodation — which will truly offer opportunities to individuals who are victims of discrimination because they are different in some way — needs to be clearly stated. Protection from discrimination must be extended to cover the ground of sexual orientation. The Commission will continue to press for these and other changes which will improve the Act as an instrument for helping to develop a society in which no one is hindered in any way from doing his or her best.

RECOMMENDATIONS TO PARLIAMENT

INTRODUCTION

In the last annual report, the Commission stated its pleasure at the Government's positive response to recommendations made by the Equality Rights Committee on amendments to the Canadian Human Rights Act. As yet, those amendments have not been tabled. The Commission therefore reiterates its recommendations to amend the Act and the importance which it attaches to them.

NEW GROUNDS

Sexual Orientation, Criminal Conviction or Charges, Political Belief

The Commission recommends to Parliament that sexual orientation, political belief, and criminal conviction or charges be added to the proscribed grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

The Commission has repeatedly recommended the inclusion of these grounds. It believes that individuals should not be denied equality of opportunity on the basis of sexual orientation. Remedies should be available to persons of merit or ability who are unfairly denied access to employment opportunities or the provision of goods and services on this ground.

Discrimination on the basis of political belief is an infringement on the freedoms of opinion, speech and association. The Commission recognizes that there may be a bona fide occupational requirement for incumbents of certain positions not to be actively involved in partisan politics and therefore recommends certain exclusions as special exceptions.

The current Act protects individuals who have received a pardon for their offences from discrimination. But the Commission believes that, unless there is a relationship between the offence committed and the employment or services sought, the question whether an individual has received a pardon should not be a consideration.

The inclusion of criminal charges in the Act is recommended because people who have been charged but not convicted are not eligible for a pardon under the Criminal Records Act. This situation may result in the stigmatization without possible redress of a person who was not found guilty of an offence.

BROADENING THE SCOPE OF THE ACT

Mandatory Retirement

The Commission recommends to Parliament that sections 9(2) and 14(c) allowing for the imposition of mandatory retirement be deleted from the Canadian Human Rights Act.

Discrimination based on age is proscribed under the Canadian Human Rights Act, but there are currently limitations placed on this form of protection. Sections 9(2) and 14(c) allow the exclusion from membership in an employee organization or the termination of the employment of an individual who has reached the "normal age of retirement" for individuals working in similar positions.

The Commission holds that ability, not age, should determine the point at which a person is compelled to retire. Since 1979 the Commission has repeatedly urged that sections 9(2) and 14(c) be repealed.

The Commission has asked the Federal Court of Appeal for a determination as to whether section 14(c) of the Act contravenes section 15 of the Charter of Rights and Freedoms. If it does, this section will no longer have any force or effect.

Prohibiting Discriminatory Practices

The Commission recommends that sections 5 and 6 be updated so that the Act is not limited to goods, services, facilities or accommodation which are "customarily available to the general public." Modernization of these sections should include current practices such as discrimination occurring in the manner in which a statute is administered.

CLARIFYING THE ACT

Déficience

The Commission recommends to Parliament that "handicap" be substituted for "déficience" in French.

This literal translation of "disability" is inaccurate, as the usual meaning of "déficience mentale" is mental retardation, not mental disability. The recommendation is to revise the French, but maintain "disability" in English.

Special Programs

The Commission recommends to Parliament that the wording of Section 8 be amended to enable employers to ask questions to assist in designing and implementing special programs.

The Commission's position is that section 8 allows the collection of information for special programs (employment equity). However, the wording has led to confusion about whether the Act is contravened when such information is collected.

Employee Organizations

The Commission recommends to Parliament that section 14(a) be amended to clarify that it may be used as a defence by both employer and employee organizations.

An individual who is denied an employment opportunity because of a collective agreement may file a complaint against both parties to the collective agreement. The allegedly discriminatory term of the collective agreement may be a bona fide occupational requirement. However, the wording of section 14(a) means that this exception currently appears to be available only to employers, not employee organizations.

Unions

The Commission recommends to Parliament that section 32 be amended to allow unions to file complaints.

CHANGES TO THE COMMISSION'S ENFORCEMENT ROLE

The Commission recommends to Parliament that section 33 of the Act be amended to expand its discretionary administrative power not to deal with or to dismiss complaints.

Section 33 gives the Commission various broad and well-defined powers not to deal with complaints in certain specific circumstances. However, at times none is appropriate in situations where it is in the public interest for the Commission to reject a complaint. For this reason, the Commission wishes to have the administrative discretion not to deal with or to dismiss a complaint.

The Commission recommends to Parliament that section 38 and section 46 of the Act be amended to provide for the enforcement of settlements. The Commission further recommends that the Act be amended to incorporate a civil remedy for enforcing settlements.

The Commission encounters two practical problems with settlements in sections 38 and 46.

The first is that the financial settlements are not considered by some respondent government Departments to be a legal obligation under the Financial Administration Act. Therefore, the approval of a Minister is needed before these departments honour settlements.

The second problem is that there is no statutory method for enforcing settlements — a prosecution under paragraph 46(1)(a) results in a fine rather than a civil remedy.

TRIBUNALS

The Commission recommends to Parliament that subsection 44(1) be amended to enable Tribunals, as well as the Commission, to apply to the Federal Court requesting the disclosure of information.

This amendment would further enhance the independence of Human Rights Tribunals.

Tribunal Procedures

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to include a section to permit regulations governing Tribunal procedures.

For example, the regulations could require pre-trial discoveries.

Compensation

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to give Tribunals discretion in awarding damages.

The current limit of $5,000 for special compensation does not reinforce the Act's purpose of eradicating discrimination. Because a ceiling is difficult to set, the Commission prefers to remove it, leaving the award of damages up to the Tribunal.

Special Programs

The Commission recommends to Parliament that the Act be amended to enable Tribunals to order the adoption of a special program to remedy past discrimination.

In Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co., the Supreme Court of Canada supported the use of special programs and quotas to prevent discrimination in the future and to remedy the results of past discrimination.

Costs

The Commission recommends to Parliament that Tribunals be given discretion to award prescribed costs to respondents, and to complainants where the Commission has not carried their cases.

Offences under the Act

The Commission recommends to Parliament the repeal of subsection 46(5), and a technical amendment to subsection 46(2) so that both employers and suppliers are subject to the same limit of a $50,000 fine.

Pay Equity

The Commission recommends to Parliament that amendments be made to section 11 to achieve the following goals:

1) Refinement of the existing complaints system by providing clear and detailed guidance about which discriminatory practices section 11 aims to eliminate and how adjustments to wages are to be calculated;

2) Employers with 100 or more employees be obliged to complete three key steps necessary for achieving pay equity.

The first step would be for the employer to design a pay equity plan which must include: a description of the job evaluation system to be used; an identification of all male and female-dominated groups to which the system is to be applied; a description of the manner in which the system is to be applied to these groups; and, a description of the manner in which the salaries are to be adjusted.

The second step would be for the employer to evaluate the jobs performed by the male and female-dominated groups and to calculate the wage disparities.

The third step would be to eliminate the wage disparities shown by the evaluation. Employers should not have to adjust wages while in the process of designing the pay equity plan and calculating wage disparities. However, they would not be absolved of liability for wage disparities incurred during the first two steps. The Commission proposes that employers pay employees in the female-dominated groups the full difference in wages from the date the legislation comes into effect.

Failure to complete any of the three steps by the dates set down in the legislation would become a statutory offence. The Commission would monitor compliance by inspecting employer records and operations. *(see page 13)*

Reasonable Accommodation

The Commission recommends to Parliament that a provision be added to the Canadian Human Rights Act explicitly stating that it is a discriminatory practice to refuse to make reasonable accommodation for special needs or obligations related to a prohibited ground of discrimination.

The Supreme Court of Canada recognized the importance of this principle in O'Malley v. Simpson-Sears when it unanimously decided that reasonable accommodation was necessary to attain the objectives of the Ontario Human Rights Code.

The Commission expressed its viewpoint in a Special Report to Parliament entitled The Effects of the Bhinder Decision on the Canadian Human Rights Commission. The Bhinder case revolved around the meaning of paragraph 14(a) of the Canadian Human Rights Act, which allows employment practices that would otherwise be discriminatory providing they are bona fide occupational requirements.

The Supreme Court ruled that there was a bona fide occupational requirement and that Canadian National Railways did not have to accommodate Bhinder, a Sikh, who wished to continue to wear his turban as he had done for four years before CN implemented a hard hat policy. Bhinder's request was based on the requirement of his religion that Sikh men wear a turban at all times.

In the Commission's view, the decision casts a shadow over the wording of section 14(a), which was amended in 1983, and challenges its ability to meet its statutory objectives. The Commission therefore takes the position that certain individuals may have equal opportunity with others only if employers are required to accommodate differences where it is reasonably possible to do so.

Parliament has recognized the importance of modifying standard practices to realize equal opportunity. The Employment Equity Act, for example, requires employers to make reasonable accommodation in order to implement employment equity, and sections 15.1 and 41(4) of the Canadian Human Rights Act provide for adaptation of facilities, premises or equipment, which is a form of reasonable accommodation. The Commission believes that Parliament should reaffirm its intentions by more explicit recognition of the importance of accommodation even in cases where the employer's occupational requirements are recognized as legitimate.

Special Report to Parliament

Several complaints have underscored the inadequacy, and in some cases the unfairness and inconsistency, of existing income support programs for new parents. As a result, the Commission has submitted a Special Report to Parliament recommending two amendments in the Unemployment Insurance Act which would expand income replacement support programs fairly and equitably.

Adoptive parents receive 15 weeks of unemployment benefits for childcare purposes, but similar benefits are not provided to biological parents; this the Commission considers to be discrimination on the basis of family status. The Commission has recommended that the Unemployment Insurance Act be amended to provide an additional 15 weeks of coverage for biological parents, available to either the biological father or mother on the same basis as adoption benefits are now provided to either adoptive parent.

The Commission has also noted that employers who provide supplementary unemployment insurance benefits usually make them available only to biological mothers. Adoptive parents, who share the same disruptions in employment and the same need for income replacement, are usually denied these benefits.

The Commission cannot conclude that this is discrimination because a clause in the Canadian Human Rights Act specifically provides that the granting of special leave and benefits to a female for pregnancy or childbirth is not discriminatory. Nevertheless, the Commission strongly believes this is an unfair practice. It has recommended that the Unemployment Insurance Act be amended to require employers who provide supplementary benefits to make them available to both biological and adoptive parents.

Employment Equity

The Commission will use data collected under provisions of the Employment Equity Act to enhance employment equity.

Section 10 of the Canadian Human Rights Act states that: "It is a discriminatory practice for an employer, employee organization or organization of employers to establish or pursue a policy or practice . . . that deprives or tends to deprive an individual or class of individuals of any employment opportunities on a prohibited ground of discrimination."

In order to ensure greater equity in employment, the Commission needs to identify employers whose systems have resulted in discriminatory effects on members of designated groups. These data are already available from federal government Departments. Data from the other two groups of employers which fall within the jurisdiction of the Commission — Crown corporations and federally-regulated private sector employers — will become available in June 1988 when they begin to comply with the Employment Equity Act.

The Commission has approved a model for complaint initiation when it is found that one or more of the four target groups mentioned in the legislation — women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities — are under-represented in an employer's workforce. Strategies have also been worked out to deal with employers who do not file their reports.

Special Programs

Section 15 of the Canadian Human Rights Act permits the adoption of special programs to improve opportunities for certain groups as a legitimate mechanism to remedy discrimination.

A special program means a program, plan or arrangement containing the goals, timetables and strategies of employers or service-providers which are designed to eliminate or reduce disadvantages suffered by any group of individuals protected by the Act.

In order to help suppliers of services and employers who wish to set up special programs, the Commission has approved a policy setting forth the criteria such programs must meet. These criteria are: an adequate analysis of the workforce and of employment and service delivery systems; proof of disadvantages in accessing services or under-representation in employment; and actions designed to correct the problems noted during analysis.

Pay Equity

The onus for eliminating sex-based wage discrimination must be transferred from employees to employers. The Commission has therefore recommended, in a discussion paper released in June, that section 11 of the Act should require positive compliance with pay equity provisions without the necessity of a complaint.

Federal MPs and senators, as well as a representative of a cross-section of federally-regulated employers, women's groups and labour organizations have been made aware of the Commission's recommendations. Comments and concerns raised by many interested parties in briefs submitted in response to the paper are now being evaluated.

The Commission sponsored a one-day seminar in February 1987 on technical questions arising from the implementation of equal pay for work of equal value. This information session attracted more than 100 participants from government, private sector employers, women's groups and labour organizations. Representatives of provincial and American jurisdictions reviewed their experience with pay equity programs.

Drug Testing

Although the Canadian Human Rights Act does not specifically prohibit drug testing, the use of positive results from such tests may be considered a discriminatory practice.

Complaints may be received on four grounds, including disability, (drug dependence, perceived drug dependence or other disability) and sex, when samples from drug tests may be used to test for pregnancy. Complaints could also be filed on the ground of age, because mandatory drug testing could have an adverse effect on younger individuals; the majority of drug users are between the ages of 18 and 29. Complaints may also be filed on the ground of race because drug testing can also have an adverse effect on visible minorities with higher levels of melanin pigment, which is chemically similar to the active ingredient in marijuana.

Complaints will be assessed against the following criteria:

- The employer must establish that drug testing is relevant in determining whether the individual has the capacity to perform the essential components of the job safely, efficiently and reliably;
- Where possible, the employer must validly, reliably and accurately assess a particular individual's capacity to perform the job safely, efficiently and reliably;
- When testing is carried out, it must be done in a valid, reliable and accurate manner;
- The employer should, where reasonably possible, be requested to avoid any discriminatory effect on the individuals (i.e. to reasonably accommodate the individual).

The Old Age Security Act (Spouses Allowance Program section 17.1)

The Commission has, since 1979, voiced its concern about the use of marital status as an eligibility requirement for spouses' allowance. As a matter of principle, the Commission is opposed to any practice in pension programs that differentiates on proscribed grounds. The Commission's concern was shared by the Parliamentary Committee on Equality Rights. Two complaints recently dealt with by the Commission showed that the exclusion of single or divorced persons from benefits creates hardship. The Commission was obliged to dismiss the complaints because an effective remedy could not be provided as long as existing legislation was not amended. The Commission therefore recommends that the Department of Health and Welfare develop non-discriminatory options.

Proposed Amendments to the Canadian Human Rights Benefit Regulations

Benefit Regulations define when provisions of benefit plans, which distinguish on a prohibited ground, are permissible. They cover pension plans, disability income insurance plans and life insurance plans administered by federal employers. The evolution of pension reform as reflected in the Pensions Benefits Standards Act, 1985, along with the coming into force of the equality provisions in the Charter of Rights and Freedoms, require amendments to current regulations. An interim policy paper proposing amendments has been distributed to various organizations representing employers, unions and interest groups for comment before the Commission establishes its final policy.

PROGRAM ACTIVITIES

The Commission has a dual role: beyond the investigation of complaints, it has a duty to promote the "principle that every individual should have an equal opportunity to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have . . ." This it does through the various activities of its Public Programs Branch.

A series of lunchtime lectures was organized which focused on issues for specialists in the human rights field. Staff at headquarters and in the regions answered 42,628 enquiries during the year and responded to more than 300 media calls. Speeches were prepared for Commission members, regional and branch directors for a variety of engagements.

The Branch published 22 press releases, organized a news conference to announce the Commission's revised approach to equal pay for work of equal value and distributed 168,686 publications explaining the Act and how it works.

An extensive series of documents on the Canadian Human Rights Act can be obtained from the Commission offices. Transcripts of all lunchtime lectures and papers presented during the race relations and pay equity seminars are also available.

Through its regional offices, the Commission reached out across the country into many outlying communities, providing information sessions for the general public, and specialized seminars on human rights issues for employers, unions, employees and other organizations. Regional staff also met with the media to promote equal opportunity and to make the Commission more accessible.

In 1987, the National Capital regional office marked International Human Rights Day by hosting an address by Naomi Bronstein, founder of Heal the Children, in conjunction with the Human Rights Commissions of Ontario and Quebec. In Vancouver, the Western regional office worked with the Public Service Commission on several seminars on harassment designed for federal government Departments. Both the Atlantic and Quebec offices continued major itinerant service programs in their areas. The Alberta and NWT office in Edmonton, worked closely with the University of Alberta to stage a workshop on employment equity, and the Prairie office in Winnipeg, played a major role in a race relations symposium co-ordinated by the city of Winnipeg. In Ontario, the Toronto office worked extensively with the Canada Employment and Immigration Commission in many centres.

PROCESSING COMPLAINTS

When a person asks to file a complaint, Commission staff first ensure that the matter falls within federal jurisdiction and is covered by the Act. Once this is established and a complaint has been signed, an investigator reviews relevant documents and interviews all parties who might be able to provide pertinent information.

The investigator's report is disclosed to the complainant and the respondent, who have the option of making written submissions within 30 days, after which it is submitted to the Commission for a decision.

The Commission can dismiss the complaint, approve a settlement reached by the parties during investigation, appoint a conciliator to attempt to bring about a settlement, or request the president of the Human Rights Tribunal Panel to name a Tribunal to hear the complaint.

During 1987, the Commission continued its efforts to ensure that its investigations were performed fairly and efficiently by a professional staff. Before hiring 13 new investigators, the Complaints and Compliance Branch developed a new approach to selecting investigators which included redefining the necessary qualifications for the job and a rigorous screening process followed by both classroom and on-the-job training.

Not all matters brought to the Commission go through the process of investigation. Often people approach it when they need help but are unsure where to go because of the intricacies of federal/provincial jurisdiction. In such cases, even when it can offer no formal assistance, the Commission endeavours to direct individuals to the department or agency where redress may be found. Consequently, the number of formal complaints processed by the Commission is far less than the number of enquiries received.

CASES

Disability

Fifty-four disability complaints on outdated transport regulations were suspended at the conciliation stage after the Commission decided no further proceedings were warranted.

The complaints involved Canadian Transport Commission regulations dating from 1912 which deal with visual acuity, colour vision and hearing requirements for employees in the running trades of the railway industry.

After public hearings — at which the Commission intervened — the CTC modernized standards in new draft regulations outlining the railway industry's duty to establish requirements for certain jobs.

Complainants who met the standards outlined in the amended regulations were re-tested and invited to re-apply or freed of restrictions.

* * * * * *

A woman was awarded $6,860.10 for lost wages and loss of self-respect after she was dismissed from a Canadian Forces Youth Training and Employment Program because of a dental condition.

The woman, who has an overbite, filed a disability complaint after she was discharged from the forces one month after enrolling in the program.

The Department of National Defence confirmed she had been dismissed because of her overbite, and agreed that it did not impede the performance of her job duties. A settlement, approved by the Commission, paid the complainant lost wages for the 12-month period during which she would have been employed and awarded her $1,000 for loss of self-respect.

Race and Colour/ National or Ethnic Origin

The Commission ruled that a man subjected to verbal abuse while attending a training course was discriminated against because of his race and colour. As a result of the discrimination, he failed the course and his livelihood as a firefighter was threatened.

Investigation showed he was a victim of harassment and was not given the same chance as others in the course.

Conciliation resulted in payment of $2,000 for loss of self-respect and a letter of apology being sent to the complainant. A human rights workshop was given to all course instructors.

* * * * * *

A status Indian was awarded $1,500 for loss of self-respect because he was denied medical treatment for an injured leg during his detention and subjected to derogatory racial remarks by an RCMP employee. He filed a harassment complaint with the Commission on the grounds of race, colour and ethnic origin.

The conciliated settlement also included a letter of apology to the complainant and a seminar on race relations for RCMP staff.

Age

A flight attendant forced to retire at age 60 is flying again after she successfully challenged her employer's mandatory retirement policy and won. The complainant joined CP as a flight attendant in 1947 and despite her objections was forced to retire one month after her 60th birthday.

In a settlement approved by the Commission, the complainant was awarded $31,378.19 for lost wages and damages, and reinstated in her former position with full seniority and accrued benefits. Canadian Pacific Airlines, now Canadian Airlines International, also agreed to change its policy and now allows flight attendants to work past the age of 60.

Sex

A woman was awarded $24,500 after she was denied employment as a labourer with the Canadian National Railway Co.

The complainant was assessed as "not being mechanically inclined" after she failed the Bennett Mechanical Test. The complainant said being mechanically inclined was irrelevant for a labourer's position and filed a sex discrimination complaint.

Use of the screening test was considered by the Tribunal which inquired into the case of Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co., concluding:

> ". . . use of the Bennett Test for entry-level positions not requiring special qualifications constitutes *prima facie* discrimination and is not justified on the basis of the jobs applied for."

This finding was upheld on appeal.

CN stopped using the test in 1984 because it eliminated a disproportionate number of women, and offered the complainant a position in 1985. Under the terms of settlement approved by the Commission, she was also given a cash award.

TRIBUNALS

When the Commission is satisfied that further inquiry into a complaint is warranted, it asks the president of the Human Rights Tribunal Panel to appoint a Tribunal.

Tribunals, with up to three members, operate independently of the Commission with members chosen from a national panel named by Order-in-Council.

A Tribunal acts like a court by reviewing all the facts at a public hearing. When the inquiry is completed, the Tribunal issues an order to restore denied rights when discrimination is proven. It may also order compensation for salary or other losses and payment of up to $5,000 for loss of self-respect. A Tribunal dismisses a complaint when the facts do not support the allegation of discrimination.

Tribunal decisions may be appealed to a Review Tribunal, the Federal Court and ultimately to the Supreme Court of Canada.

Following are summaries of Tribunal decisions released in 1987:

Cashin v. Canadian Broadcasting Corporation

A Review Tribunal reversed an earlier decision that Rosann Cashin was discriminated against when the CBC refused to renew her contract as a television reporter dealing with energy matters, because her husband had become a member of the Board of Directors of Petro-Canada Inc.

The Review Tribunal ruled that differentiation based on the identity of a person's spouse can constitute discrimination on the ground of marital status, but found in this case that perceived objectivity was a bona fide occupational requirement for a television journalist.

The complainant has filed an application for judicial review in the Federal Court of Appeal.

Corlis v. Canada Employment and Immigration Commission

A Tribunal ruled that CEIC discriminated against Darlene Corlis, a Seventh Day Adventist, on the basis of religion when it suspended unemployment insurance benefits because she wanted Saturdays off. Saturday is the Adventists' holy day.

Corlis was awarded $940 for benefits she would have received had she not been disentitled but no award was made for loss of self-respect or expenses. The Tribunal found that CEIC policy was not discriminatory. The disentitlement to benefits was blamed on improper collection of information and poor communication between Corlis and CEIC.

Duchesne v. Department of National Defence

Nicole Duchesne filed a complaint alleging discrimination on the ground of age because she was refused entry to the Air Reserve of the Canadian Armed Forces.

According to terms of a settlement ordered by the Tribunal, she may apply for the first available position for which she qualifies, be exempt from basic training, and be paid at a higher level. The complainant was also awarded $200 compensation for hurt feelings and paid $5,145 for lost wages.

Because the Department is reviewing its policy on maximum age requirements in the Air Reserve, the Tribunal did not deal with that issue.

Isbitsky, McMillan and Druken v. Canada Employment and Immigration Commission

The complainants alleged discrimination on the basis of marital and family status after they were denied unemployment insurance benefits because they worked for their spouses' companies. The women had lost their jobs because of layoffs or bankruptcy.

The Tribunal decided that provisions in the Unemployment Insurance Act, which stipulate that work done by a spouse for the other spouse's company is not insurable employment, are contrary to the Canadian Human Rights Act. It awarded each complainant the amount she would have received if insured, and $1,000 for loss of self-respect and expenses.

The Tribunal ordered the respondent to end its discriminatory practice. The Attorney General of Canada has filed an application for judicial review in the Federal Court of Appeal.

Morissette v. Canada Employment and Immigration Commission

The Tribunal decided that Johanne Morissette's complaint that she had been denied the usual job-hunting services offered by CEIC because she was pregnant was founded. Discrimination because of pregnancy is considered a contravention of the Act on the ground of sex, and CEIC was ordered to pay the complainant $1,500 in damages.

Paré v. Transport Canada

The complainant, Georges Paré, will be offered the next available position operating heavy equipment at the Quebec City Airport and will be paid $9,342 in lost wages, as ordered by the Tribunal. Paré had complained that he was denied employment because of a visual disability.

Pelletier v. Brazeau Transport Ltd.

Jean-Louis Pelletier complained that Brazeau Transport Ltd. had refused to hire him as a dispatcher because of his age, which was 56. The Tribunal rejected the company's defence that an internal policy, which favoured internal promotions and accommodated employee requests for transfers, existed. It ordered the company to pay Pelletier $58,020.88 in lost wages and $2,500 for injury to feelings and self-respect.

A Review Tribunal has heard an appeal and reserved its decision.

Public Service Alliance of Canada (Hospital Services Group) v. Treasury Board

Treasury Board will pay back wages of more than $30 million to about 5,000 present and former workers in the HS group under the terms of a landmark equal pay settlement accepted by both parties at the Tribunal hearing.

The parties agreed that the predominantly female HS group received lower wages than the predominantly male General Services group for performing work of equal value. Payment dates back to September 1980, one year before the complaint was filed by the union on behalf of the HS group.

Treasury Board also agreed to revise the HS classification standard to correspond to the GS classification standard and convert all existing HS positions, retroactive to July 27, 1987.

The Tribunal retained jurisdiction to deal with questions arising during implementation of the settlement.

Reville (nee Stanley), Howell, Jones and Magera v. RCMP

A Tribunal heard complaints from four women alleging that the RCMP had discriminated against them on the basis of sex when it refused to let them guard prisoners of the opposite sex in an RCMP lock-up. It decided that guards in the lock-up must be of the same sex as the prisoners to protect the prisoners' privacy. No reasonable alternative could be found which would allow women to guard male prisoners. Employing guards of the same sex was considered to be a bona fide occupational requirement.

Smith v. Department of National Defence

Pregnancy is no longer an absolute barrier to enrolment in the Armed Forces, following a settlement in the case of Cynthia Smith and the Department of National Defence.

Smith complained when her application for enrolment in the Air Reserve Augmentation Flight was not accepted because she was pregnant. From now on, an applicant who is pregnant will be placed in the appropriate medical category regardless of pregnancy. As a consequence, applicants who are pregnant will not lose their places on the enrolment eligibility list.

The complainant was awarded compensation of $1,200 for lost wages and $700 for injury to feelings and loss of self-respect.

COURT ACTIONS

The following are highlights from court actions in 1987:

Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway Co.

The Supreme Court of Canada overturned the Federal Court of Appeal's decision and restored a Tribunal order making CN, in the St. Lawrence Region, set up an employment equity program to increase the proportion of women working in non-traditional occupations to 13 per cent, the national average. Until that goal is met, CN will hire one woman in four for blue collar jobs.

In a unanimous decision, written by Chief Justice Dickson, the Court said the original Tribunal had the power under section 41(2)(a) of the Act to order an employment equity program to "break a continuing cycle of systemic discrimination" and that program could include remedies to counter the effects of past discrimination.

An employment equity program, the Court said, is an attempt to ensure that future applicants and workers from the affected group will not face the same barriers as their predecessors. It is designed to counter the cumulative effects of systemic discrimination, to deal with the attitudinal problem of stereotyping because women are seen as doing the job, and to create a "critical mass" (a number significant enough to effect change) of the previously excluded group.

"It is an uncontradicted fact that the hiring and promotion policies of CN and the enormous problems faced by the tiny minority of women in its blue collar workforce amounted to a systematic denial of women's equal employment opportunities." Accordingly, the Court held that the employment equity program ordered by the Tribunal was rationally designed to combat such systemic discrimination by preventing the same or similar practices in the future.

The Chief Justice also commented on the special nature of human rights legislation. Unlike civil or criminal law, the purpose of the Canadian Human Rights Act, he wrote, was "not to punish wrongdoing but to prevent discrimination".

Robichaud v. Treasury Board

Employers are liable for the discriminatory acts of an employee, the Supreme Court of Canada ruled in a unanimous decision in the case of Bonnie Robichaud, who had filed a complaint of sex discrimination against her employer.

The decision centred on the issue of employer responsibility, not whether or not discrimination had occurred, a fact that had already been established by a Review Tribunal.

The Supreme Court said that the Department of National Defence must share responsibility for the actions of one of its supervisors who had sexually harassed Robichaud.

Mr. Justice La Forest, who wrote the decision, said: "I have no doubt that if the Act is to achieve its purpose, the Commission must be empowered to strike at the heart of the problem, to prevent its recurrence and to require that steps be taken to enhance the work environment".

Assad v. CHRC

Initially, Mouffid Assad complained that he had been denied employment by Correctional Services Canada because of a disability. The Commission appointed a conciliator. When he was unwilling to accept the terms of a settlement offered by the respondent during conciliation, the Commission dismissed the complaint. Assad went to the Federal Court of Appeal challenging the Commission's decision on the basis that he had not seen the material brought before the Commission for decision.

The Court told the Commission to decide on the matter after both parties had an opportunity to comment on the conciliator's report. It emphasized that the Court was not limiting the Commission's discretion to decide to close a file if there were no justification for sending it to a Tribunal.

Burke and Public Service Alliance of Canada on behalf of Shirley Leach v. CHRC

After the case had been dismissed by the Classification Grievance Review Board, a complaint was filed on behalf of Shirley Leach through her union alleging that she had been underclassified in her job because she was female.

The Commission refused to deal with the complaint on the grounds that it had been completely and appropriately handled by the Board. The Federal Court of Appeal ruled on review that the Commission did not have power so to decide in this instance because the complainant could not go back to the Board.

The Commission was denied leave to appeal to the Supreme Court of Canada. The matter has been referred back to the Commission for consideration.

Labelle v. Treasury Board and CHRC

The Federal Court of Appeal dismissed the application of Rachelle Labelle to set aside the Commission's decision. Her complaint of sex discrimination and harassment on the basis of sex had been dismissed by the Commission.

It is not necessary to constitute a Tribunal where there remain unresolved differences about facts between the complainant and other witnesses, the Court said, although there would be some situations, such as the Cashin case, where it may be required. In this case, there was no dispute about what had happened and the investigator's report summarized the evidence fairly.

The Court found the Commission's procedure was "capable of meeting the demands of natural justice," and in particular that failure to make available the investigator's notes of interviews or statements to a complainant, while an undesirable practice, was not necessarily a denial of natural justice.

Mahon v. Canadian Pacific Ltd.

In this case, Wayne Mahon, an insulin-dependent diabetic, complained that he had been denied a job as a trackman for CP because of his disability. The Federal Court of Appeal ruled that a job-related requirement, which was reasonably necessary to eliminate a "real risk" of serious damage to an employer, employees and the public, was a bona fide occupational requirement.

A Tribunal had originally upheld Mahon's complaint on the grounds that a controlled diabetic did not create a sufficient employment risk. The Court focused however on the possibility of a reaction which could result in a coma. The possibility was "real . . . and not farfetched or fanciful".

The Commission was denied leave to appeal to the Supreme Court of Canada.

McCreary v. Greyhound Lines of Canada Ltd.

The Federal Court of Appeal restored the right of Frank McCreary to enter a training program for new drivers, which he had been denied because he was over the age of 35.

The Court said the complainant did not lose a job but a training opportunity which led to a job. It ordered Greyhound to give him the next spot in the training class.

Rosen v. CFCF

Walter Rosen, a technician at a Montreal television station, complained that he had been fired because of his age. Initially he filed an injunction in the Superior Court of Quebec, asking that the section of the Canadian Human Rights Act which allows an employer to retire an employee at the normal age of retirement be removed as unconstitutional.

The Commission filed a reference with the Federal Court of Appeal raising the question whether section 14(c) of the Act, which allows retirement at the normal age, was contrary to the equality provisions of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

The Court said it would not decide the question of law because its decision would not end the proceedings. If it said that section 14(c) was unconstitutional, the case would be referred to Tribunal; if it found section 14(c) constitutional, the Commission would be bound to continue its investigation to determine whether section 14(c) applied.

A settlement was eventually concluded between the complainant and CFCF.

CHRC v. Taylor and the Western Guard Party

The Federal Court of Appeal dismissed John Ross Taylor's appeal and upheld a trial judge's ruling that he was in contempt of court for disobeying a Tribunal order because he had continued to transmit recorded hate messages against Jews despite a cease and desist order. Taylor claimed in the Federal Court of Appeal that the order was vague and the section of the Canadian Human Rights Act which dealt with hate messages was inoperative because it contravened the constitutional right to freedom of expression.

The Court said the Act did not impose an unreasonable limit on freedom of expression as guaranteed by the Canadian Charter of Rights and Freedoms. It was a narrow limitation on free speech, tailored precisely to the specific practices of those who would abuse their freedom by repeatedly communicating hate messages by telephone.

The Tribunal order, which read "We therefore order the respondents to cease their discriminatory practice of using the telephone to communicate repeatedly the subject matter which has formed the contents of the tape-recorded messages referred to in the complaints," was not considered vague because it was understandable to a person of average intelligence reading it in good faith.

Taylor has been granted leave to appeal the decision to the Supreme Court of Canada.

Whiteman v. CHRC, Indian Affairs and Northern Development

An application filed by the complainant was dismissed by the Federal Court of Appeal, reaffirming the Commission's power to base its decision on an investigator's report and representations from the parties according to the standard set in Radulesco v. CHRC.

The Commission was not required to give a complainant the entire contents of an investigator's file, but only a fair summary of all relevant evidence, including witnesses statements and investigator's notes.

There was no breach in the Commission's duty of disclosure, nor did the Court find any omission in the material given to the complainant. The investigator had not made a mistake in the nature and scope of the complaint, although the Court said some facts could have been investigated more thoroughly or differently.

Villeneuve v. Bell Canada

The Federal Court of Appeal rejected the Commission's application to review the decision of the Review Tribunal which dismissed the complaint of Brian Villeneuve.

Villeneuve complained that he was dismissed from his job and denied a transfer to another department of Bell Canada because of a physical disability.

The Court upheld the Review Tribunal's decision because the complainant never expressly or implicitly applied for the position for which he was considered by Bell. The company had not refused to employ him, and if he had intended to accept the job, he had not indicated his intention.

Le tribunal des droits de la personne avait antérieurement donné raison à M. Mahon, déclarant qu'une personne dont le diabète est contrôlé ne constitue pas un risque suffisant sur le plan de l'emploi. La Cour a toutefois mis l'accent sur la possibilité d'une réaction qui pourrait causer un coma. La possibilité était "réelle... et non pas tirée par les cheveux ou fantaisiste."

La Commission s'est vu refuser le droit d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada.

McCreary c. Greyhound Lines of Canada Ltd.

La Cour d'appel fédérale a redonné à Frank McCreary le droit de participer à un programme de formation pour les nouveaux chauffeurs, droit qu'on lui avait refusé parce qu'il était âgé de plus de 35 ans.

La Cour a déclaré que le plaignant n'avait pas perdu un emploi mais une possibilité de formation menant à un emploi. Elle a ordonné à Greyhound de lui offrir la prochaine place qui s'ouvrira pour le cours de formation.

Rosen c. CFCF

Walter Rosen, technicien à une station de télévision de Montréal, s'est plaint d'avoir été congédié en raison de son âge. Au départ, il a présenté une requête en injonction devant la Cour supérieure du Québec, demandant de déclarer inconstitutionnel et, par conséquent, d'abroger l'article de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui permet à l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi.

La Commission a saisi la Cour d'appel fédérale d'un renvoi soulevant la question de savoir si l'alinéa 14c) de la Loi, qui autorise la retraite, est contraire aux dispositions relatives à l'égalité contenues dans la Charte canadienne des droits et libertés.

La Cour a déclaré qu'elle ne statuerait pas sur la question de droit parce que sa décision ne mettrait pas un terme à l'instance. Si elle disait que l'alinéa 14c) est inconstitutionnel, l'affaire serait renvoyée devant un tribunal; si, au contraire, elle arrivait à la conclusion que l'alinéa 14c) est constitutionnel, la Commission serait tenue de poursuivre son enquête afin de déterminer s'il s'applique.

Le plaignant et CFCF en sont finalement venus à un règlement.

La CCDP c. Taylor et le Western Guard Party

La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel de John Ross Taylor et a confirmé la décision rendue par un juge de première instance reconnaissant M. Taylor coupable d'outrage au tribunal pour avoir désobéi à l'ordonnance d'un tribunal, après qu'il eût continué de diffuser des messages enregistrés incitant à la haine contre les juifs en dépit d'une ordonnance de ne pas le faire.

M. Taylor a soutenu devant la Cour d'appel fédérale que l'ordonnance était vague et que l'article de la Loi canadienne sur les droits de la personne traitant de la propagande haineuse était inopérant parce qu'il contrevenait au droit constitutionnel à la liberté d'expression.

La Cour a déclaré que la Loi n'impose pas de limite déraisonnable à la liberté d'expression garantie par la Charte canadienne des droits et libertés. C'est une limite restreinte à la liberté de parole, visant précisément les pratiques de ceux qui seraient portés à abuser de leur liberté en ne cessant de diffuser des messages haineux par téléphone.

L'ordonnance du tribunal, qui se lit comme suit : "C'est pourquoi nous ordonnons aux mis en cause de mettre un terme à cette pratique discriminatoire qui consiste à se servir du téléphone pour diffuser sans cesse les messages enregistrés dont il est fait état dans les plaintes", n'a pas été considérée vague parce qu'elle est compréhensible pour une personne d'intelligence moyenne qui la lit en toute bonne foi.

M. Taylor a reçu l'autorisation d'en appeler de la décision devant la Cour suprême du Canada.

Whiteman c. la CCDP et le ministère des Affaires indiennes et du Nord

La requête du plaignant a été rejetée par la Cour d'appel fédérale qui a confirmé le pouvoir de la Commission de fonder sa décision sur le rapport d'un enquêteur et les observations des parties, selon la norme fixée dans l'affaire Radulesco c. la CCDP.

La Commission n'est pas tenue de remettre au plaignant le contenu intégral du dossier d'un enquêteur, mais seulement un bon résumé de tous les éléments de preuve pertinents, y compris des déclarations des témoins et des notes de l'enquêteur.

La Commission n'a pas manqué à son devoir de divulgation et la Cour n'a trouvé aucune omission dans la documentation remise au plaignant. L'enquêteur ne s'est pas trompé sur la nature et l'objet de la plainte, bien que, de l'avis de la Cour, il aurait pu examiner certains faits de manière différente ou plus approfondie.

Villeneuve c. Bell Canada

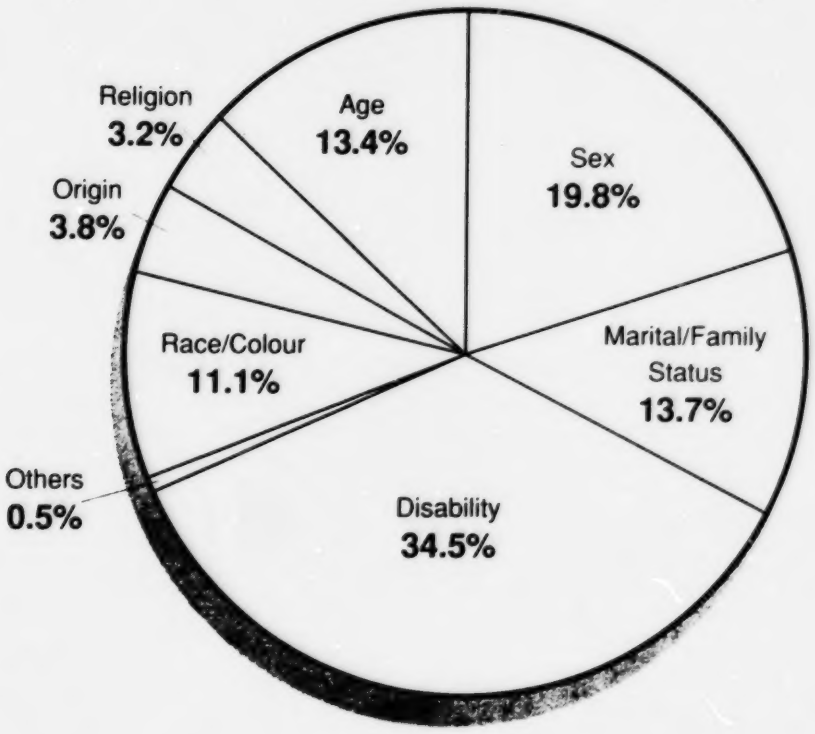
La Cour d'appel fédérale a rejeté la requête de la Commission en révision de la décision du tribunal d'appel qui avait débouté le plaignant, Brian Villeneuve.

M. Villeneuve s'était plaint d'avoir été congédié et de s'être vu refuser une mutation à un autre service de Bell Canada en raison d'une déficience physique.

La Cour a confirmé la décision du tribunal d'appel parce que le plaignant n'a jamais postulé expressément ou implicitement le poste pour lequel Bell a étudié son dossier. La compagnie n'avait pas refusé de l'employer et s'il avait l'intention d'accepter le poste, il ne l'avait pas indiqué, de dire la Cour.

Charts

Distribution of complaints by grounds accepted in 1987



Disability complaints by type, by year

Type of Disability	1987	1986	1985	1984	Total 1984-1987
AIDS	1	2			3
Alcoholism	12	10	6	5	33
Allergies	1	3	2	4	10
Amputee/ Disabled Limb	5		3	2	10
Arthritis		4	1	1	6
Back Problems	9	20	14	8	51
Blood Conditions		4			4
Cancer			1		1
Cerebral Palsy		2		2	4
Dental Conditions				4	4
Diabetes Mellitus	10	5	7	10	32
Drug Dependency	7	11	1		19
Epilepsy	5	12	8	7	32
Hearing Impairment	16	9	7	2	34
Heart Ailment	5	2	3	3	13
Injury	11	5	4	14	34
Lumbago				2	2
Lung Disease	2			1	3
Mental Disability	11	21	8	11	51
Multiple Sclerosis	1	3		1	5
Paralysis	2	2	1	1	6
Respiratory Condition	3	1	2	2	8
Sight Impairment	31	14	33	24	102
Skin Condition	6	2	1	1	10
Speech Impairment	2			2	4
Stress	3	3	1	1	8
Use of Wheelchair	5	8	1	5	19
Others	14	18	6	22	60
Total	162	161	110	135	568

1987 Comparison of enquiries, intakes and formal complaints by regions

Regions	Enquiries	Intakes	Formal Complaints
Head-quarters	727	4	20
National Capital	4,314	249	102
Atlantic	2,929	161	64
Quebec	16,457	182	76
Ontario	7,577	155	73
Prairies	2,371	127	40
Alberta & NWT	4,584	91	27
West	3,669	135	67
Total	42,628	1,104	469

Results of complaints submitted for decision, by year (including percentage of total)

Results / Years	Dismissed	Settled	Others	Not dealt with	No further pro-ceedings	Sub-total closed	Sent to Con-ciliation	Sent to Tribunal	Total of com-plaints
Total for 1987	41%	8%	11%	12%	6%	78%	17%	5%	100%
	245	45	66	73	38	467	103	27	597
Total for 1986	47%	11%	3%	12%	5%	78%	16%	6%	100%
	229	56	16	58	24	383	79	27	489
Total for 1985	45%	12%	13%	3%	4%	77%	20%	3%	100%
	179	48	50	12	15	304	77	14	395
Total for 1984	48%	26%	10%			84%	12%	4%	100%
	128	70	28			226	32	11	269
Total for 1984-1987	45%	12%	9%	8%	5%	79%	16%	5%	100%
	781	219	160	143	77	1,380	291	79	1,750

Complaints accepted by regions, by grounds

Grounds / Regions	Race/ Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/ Family Status	Disability	Pardon	Others	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Head-quarters					14	5	1			20	6	4		30
National Capital	11	7		10	22	11	41			102	141	76	81	400
Atlantic	2	2	1	10	20	6	22		1	64	56	46	54	220
Quebec	4	2	3	17	15	5	30			76	57	69	57	259
Ontario	9	4	3	16	9	5	27			73	122	72	81	348
Prairies	9			5	4	7	15			40	85	45	54	224
Alberta & NWT	8		4	3	1	4	6	1		27	22	29	38	116
West	9	3	4	2	8	21	20			67	54	36	45	202
Total 1987	**52**	**18**	**15**	**63**	**93**	**64**	**162**	**1**	**1**	**469**				
Total 1986	64	26	6	91	127	67	161	1			543			
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3				377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135						410	
Total 1984-1987	239	88	37	266	402	193	568	5	1					1,799

Closed complaints by respondents and results (after investigation)

Respondents / Results	Dismissed	Settled	Others	Not dealt with	No further proceedings	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Government of Canada										
Departments	118	21	3	22	19	183	182	118	100	583
Commissions, Boards and Agencies, etc	13			7	1	21	15	14	9	59
Crown Corporations	16	4	3	6	7	36	36	33	11	116
Banking	13		3	1	1	18	20	29	13	80
Broadcasting, Networks and Stations	2				2	4	13	13	5	35
Telephone and Telecommunications	7			2	1	10	7	11	5	33
Transportation										
Airlines	10	7		2	1	20	11	26	14	71
Railways	23	4	56*	5	3	91	42	21	22	176
Bus Lines	3			1		4	10		1	15
Shipping and Ferry	2					2	1	4	2	9
Trucking	7	3	1	16	1	28	14	9	7	58
Couner Transportation	2					2	4	4	4	14
Unions and Employee Associations	11	1		1		13	2	5	7	27
Grain and Feed Companies	1	1				2	2	4	2	10
The Mining Industry (mining, processing, sales and regulations)	6	1		1		8	4	4	2	18
Sports Organizations							2		1	3
Other Private Companies under Federal Jurisdiction	4			3		7	7	7	4	25
Miscellaneous	7	3		6	2	18	11	2	17	48
Total 1987	245	45	66	73	38	467				
Total 1986	229	56	16	58	24		383			
Total 1985	179	48	50	12	15			304		
Total 1984	128	70	28						226	
Total 1984-1987	781	219	160	143	77					1,380

* Complaints were held in abeyance pending the development of advanced Visual Acuity Standards by the Canadian Transport Commission.

Conciliation results by grounds and years

Results / Grounds	Dismissed	Settled	No further proceedings	Others	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Pardon						1			1
Race/Colour		6		1	7	5	2		14
National/Ethnic Origin							1		1
Religion		1			1		1		2
Age		5			5	13	5	2	25
Sex		5		4	9	17	6	14	46
Marital/Family Status		2		2	4	4		3	11
Disability		6		56*	62	19	8	7	96
Total 1987		25		63	88				
Total 1986		42	5	12		59			
Total 1985	1	17	2	3			23		
Total 1984	2	22		2				26	
Total 1984-1987	3	106	7	80					196

* Complaints were held in abeyance pending the development of advanced Visual Acuity Standards by the Canadian Transport Commission.

Complaints accepted by provinces, by grounds

Grounds / Provinces	Race/ Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/ Family Status	Dis-ability	Pardon	No grounds	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
New-foundland				1	4	1	6			12	8	8	13	41
Prince Edward Island		1		1	1					3	4		3	10
Nova Scotia	1	1	1	7	11	5	10		1	37	26	29	25	117
New Brunswick				2	3		5			10	14	6	16	46
Quebec	7	2	4	18	30	9	38			108	82	70	65	325
Ontario	18	11	2	24	31	13	64			163	252	156	155	726
Manitoba	7		1	3	3	3	10			27	54	34	32	147
Saskat-chewan	1			1	1	3	3			9	22	12	19	62
Alberta	8		3	4	1	4	5	1		26	24	25	36	111
British Columbia	6	3	3	2	8	22	18			62	51	32	42	187
Yukon	3		1				2			6	3			9
Northwest Territories							1			1	2	4	4	11
Others*	1					4				5	1	1		7
Total 1987	**52**	**18**	**15**	**63**	**93**	**64**	**162**	**1**	**1**	**469**				
Total 1986	64	26	6	91	127	67	161	1			543			
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3				377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135						410	
Total 1984-1987	239	88	37	266	402	193	568	5	1					1,799

* Canadians living outside the country.

Comparison of enquiries 1981-1987

1981	23,202
1982	24,186
1983	29,759
1984	31,473
1985	39,417
1986	41,791
1987	42,628

Complaints of sexual harassment

Results / Years	Dismissed	Settled	Others	No further proceedings	Not dealt with	Total of closed Complaints
1984	1	4	3			8
1985	4	3	2	1	1	11
1986	12	5	2	4	1	24
1987	8	1		3	9	21
Sub-total	25	13	7	8	11	64

At Investigation	28
At Conciliation	13
At Tribunal / On Appeal	2
Total of open complaints	43
Total complaints of sexual harassment 1984-1987	107

Accepted complaints on harassment, by grounds

Grounds / Years	1987	1986	1985	1984	Total 1984-1987
Race/Colour	18	21	15	14	68
National/Ethnic Origin	8	4	4	5	21
Religion	1	2	1	2	6
Age	4	2	2	3	11
Sex*	8	8	8	22	46
Marital/Family Status	2	4	2	2	10
Disability	14	12	4	10	40
Total	55	53	36	58	202

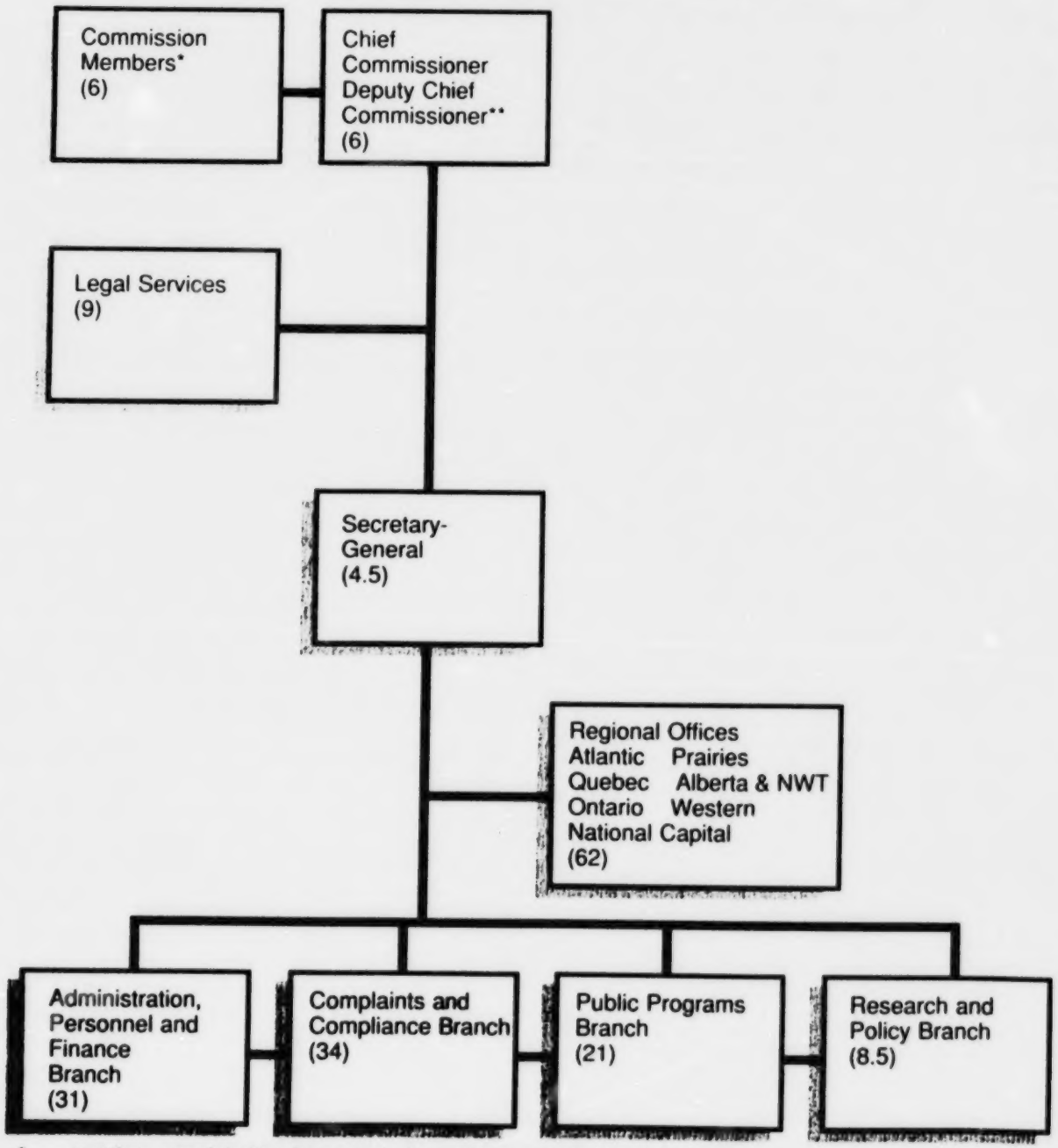
* These figures reflect complaints of harassment on the ground of sex, but do not reflect complaints based on sexual harassment.

Complaints accepted by type, by grounds

Grounds	Race/ Colour	National/ Ethnic Origin	Religion	Age	Sex	Marital/ Family Status	Dis- ability	Pardon	Others	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Employ- ment	37	14	12	60	75	37	144		1	380	439	307	338	1,464
Goods/ Services	15	4	3	3	18	27	18	1		89	104	70	72	335
Total	52	18	15	63	93	64	162	1	1	469	543	377	410	1,799

ORGANIZATION CHART

The Canadian Human Rights Commission has a complement of 176



* part-time, appointed by Governor in Council (not included in complement)

** two full-time, four staff members

FINANCIAL REPORT

A statement of expenditures by financial component for the Canadian Human Rights Commission for the period January 1, 1987 to December 31, 1987 follows:

Salaries and Wages	$6,646,930
Contributions to Employee Benefit Plans	$1,126,324
Transportation and Communications	$725,437
Information	$185,839
Professional and Special Services	$1,037,735
Rentals	$69,432
Purchased Repair and Upkeep	$118,955
Utilities, Materials and Supplies	$157,012
Construction and Acquisition of Machinery and Equipment	$190,611
Other Subsidies and Payments	$125
TOTAL	**$ 10,258,400**

Statement of expenditures by cost centre for the period January 1, 1987 to December 31, 1987.

Office of the Chief Commissioner	$444,336
Secretary-General	$205,809
Research and Policy Branch	$588,404
Complaints and Compliance Branch	$1,549,976
Public Programs Branch	$905,065
Administration, Personnel and Finance Branch	$1,823,087
Legal Services	$645,744
Tribunals	$236,625
Regions	$2,733,030
Employee Benefit Plan	$1,126,324
TOTAL	**$10,258,400**

LIST OF PERSONNEL

Adams-Bisson Joyce
Alarie Lisa
Algozino Charles
Arcand Anne-Marie
Asuncion Malou

Backs-Groulx Joyce
Bass Kenneth
Beaufort Pauline
Beaupré Steve
Beck Helen
Begieneman Marinus
Bekkers Karen
Béland François
Bell John
Bergeron Lyne
Bergeron-Bourgeault Luce
Berthiaume Sylvie
Bibeau Michel
Boileau Pierre
Bois Chantal
Bonner Robert
Bougie Michelle
Bradley Elaine
Brazeau Gerald
Breau Catherine
Brown B.J.
Burden Harold

Cadieux Rita
Cadotte Florent
Caldwell Dorothy
Callaghan Jennifer
Carrier Georges
Cato John
Chamberlin John
Charette Michel
Chartrand Yolande
Chicanot Dunstan
Child Alwyn
Cimon Paul
Clayton Jean
Clément-Larose Danielle
Conroy Kelly-Ann
Couroux Lisette
Creamer Lynn
Crête Michelle
Cross Arthur

DaCosta Helena
Daigle Richard
DeCésaré Michel
Desbiens Alain
Desbiens Bertrand
Desjardins Lovdy
Desnoyers Diane
Désormeaux Diane
Dignard Louise
Dorion Suzanne
Dumaine André
Dumont Helga
Dumont Lise
Dunphy Michael
Duval René
Duvall Donna
Dwyer John

Enright-Martin Suzanne
Evans Jocelyne

Fairweather Gordon
Faubert Anne-Marie
Fauvelle Jeannine
Fecteau Diane
Feltmate Denise
Ford John
Fournier Bernard
Fromme Joan
Fulton Marjorie
Fuochi Sylvie

Gagné Claire
Gingras Anne-Marie
Goldrick Penny
Gratton Jocelyne
Grodzki Dale

Haile-Michael Yonas
Hall Annie
Hannay Paul
Hargadon Brian
Hendry Jim
Henry Judy
Holm Flemming
Hopkins Al
Hosking David
Hoyd Marianne
Husband Jon

Jensen Hanne
John Joanne
Johns Don
Johnson Brenda
Jones Cathy
Juriansz Russell

King Joyce
Koenig Wendy
Kulhanian Leslie

Labelle Linda
Lafrenière Charles
Lal Stindar
Laurin Rachelle
Lavictoire Adelard
Lavoie Carole
Leano Rebecca
Légaré Daniel
Legault Gina
Lemelin Line-Marie
Leonard Bud
Lepage Diane
Leroux Paul
Léveillé Sylvie
Lewicki Christine
Lindsey-Peck Patricia
Lister Terry
Lupien Claudette
Lynch Anne

M'Gonigle Shelagh
MacGuigan Ellen
Mackenzie Mavis
MacLeod Carol
MacMillan Brenda
Madsen Pam
Maracle Mae
McCabe James
McDavid Margaret
McDonald Francine
McKervill Hugh
McSorley Louise
Mehat Ajit
Menton Paul
Mercier Jean
Michalicka Susan
Millar Hélène
Mojsej Charles
Montminy Denise
Moore Joan
Mullaly Elizabeth

Nirenberg Ilana
Nixon Mike

O'Connor Warren
O'Grady Bonnie
O'Neil Maureen
Ommanney Denise

Pachnowski Cathy
Palmer Marion
Paquette Darquise
Paré Michel
Parry Glenys
Pépin Gilles
Phillips Rhys
Pigeault Denise
Pitre Michel
Plamondon Josée

Poirier Monique
Preito Dora
Printup Chris
Proulx Michel

Radzichowsky Olga
Rafuse Cathy
Ranger Vincent
Raskin Carl
Renaud Ron
Richardson Barbara
Ridding Margaret
Ritchot Nicole
Rittersporn Bonnie
Roberge Christine
Robinson Michelle
Rooke Anne
Roscoe Frank
Ross Lila

Sadler Jim
Samson Jacqueline
Saveland Walt
Scallen Ed
Schachhuber Dieter
Scheel Leslie-Ann
Sherman Bob
Sibbald Kathleen
Sim Margaret
Singh Ram
Skillen Barbara
Smith Cindy
Stein Lorisa
Stewart Brian
Stewart Diane
Stoddart Jennifer
Stovel Trish

Tarte [illegible]erta
Tessi[illegible].m
Thériault Raymonde
Théroux Charles
Thompson Anita
Threlfall Peter
Tower Mary Jane
Traynor Michael
Trellert Nicole
Tremblay Pierre
Trotier Anne
Trudel Colleen
Tucker Lucy
Turcotte Jacques
Turmel Claire

Ulch Ted

Vallières Denise
Veillette Lucie
Ventura Cathie
Vézina Danielle
Visser Linda

Wai Hayne
Walker-Lapointe Aline
Wankam Marie
Weatherall Gail
Westerman Barbara
Wilkie Donna
Williams Raj
Wolfe Jacqueline
Wood Wendy
Woodhead Ted
Wouk Judith

Yalden Maxwell
Yale Michael
Yelle Louise
Young Debra
Young Tim

Tribunal orders Canadian navy to compensate asthmatic sailor

Ottawa gets tough on equal pay issue

Child leave advocated for adoptive parents

Two men receive compensation for age, health discrimination

Publication Order Form

Title

- ☐ Annual Report 1987
- ☐ The Canadian Human Rights Act: A Guide
- ☐ A Guide to Screening and Selection in Employment
- ☐ Harassment Policy

Notebook Series

- ☐ Race, Colour, National or Ethnic Origin
- ☐ Religion
- ☐ Age
- ☐ Sex
- ☐ Equal Pay
- ☐ Marital Status and Family Status
- ☐ Pardoned Conviction
- ☐ Alcohol or Drug Dependence
- ☐ Mental Disability
- ☐ Physical Disability

- ☐ Prohibited Grounds Chart
- ☐ Sexual Harassment Casebook 1978/1986
- ☐ What is Harassment?
- ☐ Your Complaint
- ☐ Office Consolidation of the Canadian Human Rights Act
- ☐ Adaptation Planning
- ☐ Bona Fide Occupational Requirement and Bona Fide Justification
- ☐ Equal Pay Casebook 1978-1987
- ☐ A Special Report to Parliament: The Effects of the Bhinder Decision on the Canadian Human Rights Commission
- ☐ Special Report to Parliament on Income Replacement Benefits for New Parents
- ☐ Colloquium on Research on Racial Discrimination
- ☐ Race Relations Research in Canada Today: A "State of the Art" Review

Please mail my order to the following:

Name _____

Street _____

City _____ **Province** _____

Postal Code _____

RAPPORT ANNUEL

COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

1 9 8 7

RAPPORT ANNUEL 1987
Commission
canadienne des droits
de la personne
Mars 1988

"Tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience."

Extrait de l'article 2
de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988
N° de cat. HR1-1987
ISBN 0-662-5569-0
Les personnes malvoyantes peuvent se procurer ce rapport sur cassette.

Commission canadienne des droits de la personne
Canadian Human Rights Commission

Président
Chief Commissioner

Mars 1988

L'honorable Ray Hnatyshyn, C.P., c.r.
Ministre de la Justice
Chambre des Communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 47 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, je soumets au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel de la Commission canadienne des droits de la personne pour l'année 1987.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Maxwell Yalden

p.j.

90, rue Sparks, Ottawa (Ontario) K1A 1E1
90 Sparks Street, Ottawa, Ontario K1A 1E1

ADMINISTRATION CENTRALE

Commission canadienne
des droits de la personne
4e étage
90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro Visuor : (613) 996-5211

BUREAUX RÉGIONAUX

Atlantique

Adresse du bureau :
3e étage
5670, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro Visuor : (902) 426-9345

Adresse postale :
Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2

Québec

Pièce 330
1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro Visuor : (514) 283-1869

Capitale nationale

Adresse du bureau :
Pièce 915
270, rue Albert
Ottawa (Ontario)
Téléphone : (613) 996-0026
Numéro Visuor : (613) 998-5927

Adresse postale :
Case postale 2052
Succursale postale "D"
Ottawa (Ontario)
K1P 5W3

Ontario

Pièce 623
55 est, avenue St. Clair
Toronto (Ontario)
M4T 1M2
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro Visuor : (416) 973-8912

Prairies

Pièce 718
275, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba)
R3B 2B3
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro Visuor : (204) 983-2882

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Pièce 401
10506, avenue Jasper
Edmonton (Alberta)
T5J 2W9
Téléphone : (403) 495-4040
Numéro Visuor : (403) 495-4108

Ouest

6e étage
609 ouest, rue Hastings
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 4W4
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro Visuor : (604) 666-3071

TABLE DES MATIÈRES

6	PRÉFACE	Le président, Maxwell Yalden, donne un aperçu de ses attentes et de ses plans concernant l'avenir des droits de la personne au Canada et dit adieu à Gordon Fairweather.
7	LA COMMISSION ET SON MANDAT	Information sur l'organisation et le fonctionnement de la Commission.
8	LES COMMISSAIRES	Durée du mandat des commissaires, définition de leurs fonctions et de leurs responsabilités. Présentation des nouveaux commissaires (nom, occupation et notes biographiques).
9	LES DIX PREMIÈRES ANNÉES	Les faits marquants des activités de la Commission durant les dix premières années.
10	RECOMMANDATIONS AU PARLEMENT	
14	QUESTIONS SPÉCIALES	
16	ACTIVITÉS DES PROGRAMMES	Objectifs atteints en 1987.
17	TRAITEMENT DES PLAINTES	Le processus de traitement des plaintes à la Commission.
17	CAS	Exemples de cas soumis à la Commission en 1987, selon le motif.
19	TRIBUNAUX DES DROITS DE LA PERSONNE ET COURS DE JUSTICE	Le point sur les décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne et les cours de justice.
23	GRAPHIQUES	Statistiques sur le nombre des plaintes et des demandes de renseignements – analyse visant à faciliter la consultation.
34	RAPPORT FINANCIER	Rapport financier et liste du personnel.

PRÉFACE

Le départ de Gordon Fairweather de la Commission l'automne dernier a été un événement marquant pour tous les Canadiens et Canadiennes oeuvrant dans le domaine des droits de la personne. En tant que premier président, il a fait de la Commission canadienne des droits de la personne une véritable force qui a entraîné des changements dans notre société. Les dix années qu'il a passées à la Commission se sont probablement distinguées avant tout par son grand sentiment de compassion envers les groupes désavantagés et les minorités qui luttent pour être traités de façon juste et équitable. M. Fairweather et ses collègues, ainsi que le personnel de la Commission, peuvent être fiers du travail accompli.

C'est avec plaisir que je saisis cette occasion de continuer de bâtir sur les solides fondations jetées par mon prédécesseur. Avant de fixer l'orientation à prendre, il faut avant tout évaluer le milieu qui a changé et les nouvelles conditions qui existent tant sur la scène politique, qu'économique et sociale au Canada.

Je suis frappé tout d'abord par le nombre de changements importants survenus au cours des années que j'ai passées en Europe. L'évolution des droits de la personne a franchi de grandes étapes, telles l'adoption de la législation concernant l'équité en matière d'emploi, l'adoption de lois provinciales en matière de parité salariale, l'ajout par certaines législatures provinciales de l'orientation sexuelle aux motifs de discrimination, et les décisions importantes de la Cour suprême du Canada selon lesquelles les employeurs doivent assurer un lieu de travail libre de toute discrimination. En outre, nous commençons à peine à ressentir les effets de l'application de la clause des droits à l'égalité contenue dans la Charte des droits et libertés, ce qui représente sans aucun doute le plus grand progrès réalisé durant cette période.

Tout ce qui précède indique, à mon avis, un profond courant de changement. Les femmes et les groupes minoritaires de toutes sortes s'affirment avec force et ils le font tout en croyant fermement avoir le droit de travailler et d'obtenir des services sans restrictions fondées sur des idées préconçues.

Lorsque des personnes font de nouvelles demandes, d'autres deviennent nerveuses craignant que les progrès réalisés par les uns le seront aux dépens des autres. Il revient à la Commission de dissiper ces craintes et de persuader les Canadiens que nous vivons dans une société où tous peuvent être gagnants. Notre objectif sera de multiplier nos gains contre la discrimination en renforçant le climat de tolérance que connaît notre pays depuis la dernière guerre.

Dans ce contexte, les méthodes et procédures habituelles ne pourront peut-être pas toujours suffire d'elles-même à la tâche, à cette étape de notre lutte contre la discrimination. Le processus fondé sur le dépôt de plaintes, qui est souvent caractéristique des commissions des droits de la personne, peut être excessivement lent et litigieux. Plusieurs personnes hésitent à porter plainte à cause des considérations d'ordre psychologique et pratique associées au dépôt d'une plainte. En outre, il arrive souvent que la résolution d'une plainte dans un établissement donné n'entraîne pas l'élimination de politiques ou de pratiques discriminatoires dans d'autres. Une approche individuelle pour combattre la discrimination répandue dans plus d'un organisme peut souvent être vouée à l'échec dès le départ.

Voilà pourquoi j'estime que nous devons adopter une approche plus active qui va au-delà de la réception des plaintes. Le Parlement a chargé la Commission de faire connaître au public les principes énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. J'ai l'intention de consacrer beaucoup d'efforts à communiquer ce message et à repousser la tendance qu'on a encore trop souvent d'abaisser les autres.

J'estime également que la Commission devrait se prévaloir pleinement du pouvoir que lui a conféré le Parlement de prendre l'initiative de plaintes. Dans la mesure du possible, nous devrions en pratique jeter un coup d'oeil sur les organismes et institutions pour s'assurer qu'elles respectent la loi.

Enfin, j'aimerais préciser que je partage les préoccupations exprimées par mon prédécesseur et ses collègues au cours des ans : la Commission doit être – et être perçue comme étant – tout à fait indépendante du gouvernement.

Nous pouvons nous compter chanceux de vivre dans un pays où les citoyens ne disparaissent pas ou ne passent pas de nombreuses années de leur vie en prison pour avoir dit tout haut ce qu'ils pensaient. Il n'y a cependant pas lieu de se féliciter : la discrimination n'a pas été supprimée. En fait, elle ne le sera peut-être jamais, mais j'espère que nous saurons tous la combattre quand et où nous le pourrons. C'est dans ce sens que mes collègues et moi-même travaillerons dans les années à venir.

M.F.Y.

LA COMMISSION ET SON MANDAT

La Commission canadienne des droits de la personne a été créée suite à l'adoption unanime, par le Parlement, de la Loi canadienne sur les droits de la personne en 1977. Conformément à la Loi, elle doit tenter par tous les moyens qu'elle estime indiqués d'empêcher la perpétration d'actes discriminatoires et de promouvoir l'égalité des chances. Elle a aussi pour tâche de sensibiliser le public en ce qui a trait aux principes énoncés dans la Loi et au rôle et activités que celle-ci lui confère, et d'entreprendre ou de patronner des programmes de recherche dans le domaine des droits de la personne.

La Commission assure l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui interdit également, en matière d'emploi et de prestation de biens et de services dans les secteurs relevant de la compétence fédérale, toute discrimination fondée sur les dix motifs suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée et la déficience. L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs de compétence fédérale, y compris les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les banques à charte, l'industrie nucléaire, les compagnies de transport interprovincial, les pipelines interprovinciaux ou internationaux et les entreprises de télécommunications réglementées par le gouvernement fédéral.

La Commission compte cinq directions – Recherche et politiques, Plaintes et mise en oeuvre, Programmes d'action publique, Administration, personnel et finances et Services juridiques. Toutes les directions, sauf les Services juridiques, relèvent du Secrétaire général qui assure un soutien opérationnel et donne une certaine orientation aux directeurs de l'administration centrale ainsi qu'aux directeurs des sept bureaux régionaux situés à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Vancouver et dans la région de la Capitale nationale. Les Services juridiques, qui relèvent directement du Président, fournissent des avis juridiques à tout le personnel de la Commission et aux commissaires et ils représentent la Commission devant les tribunaux des droits de la personne et autres cours de justice.

LES COMMISSAIRES

La Commission se compose de deux commissaires à temps plein, soit le président, M. Maxwell Yalden, et la vice-présidente, M^me^ Rita Cadieux, ainsi que d'au plus six commissaires à temps partiel.

M. Yalden a été nommé président de la Commission en novembre pour un mandat de sept ans, après une carrière dans la fonction publique comme ambassadeur du Canada en Belgique et au Luxembourg, commissaire aux Langues officielles et sous-ministre aux Communications.

Rita Cadieux a été nommée vice-présidente en 1977, année de la création de la Commission. En 1981, son mandat a été renouvelé pour sept ans. Avant de se joindre à la Commission, elle a dirigé le Bureau de l'égalité des chances à la Société Radio-Canada. En mars 1984, elle a été élue membre suppléant de la Sous-commission des Nations Unies de la lutte contre les mesures discriminatoires et de la protection des minorités.

Deux nouveaux commissaires à temps partiel ont été nommés en 1987. Ce sont :

Doreen Winkler, de Toronto (Ontario), conseillère en utilisation d'ordinateurs pour les adultes incapables de lire les imprimés, qui achève son doctorat en service social à l'Université de Toronto. Jusqu'à tout récemment, elle était chargée de cours et consultante à l'Université Western Ontario de London;

Donna Greschner, de Saskatoon (Saskatchewan), professeure adjointe en droit à l'Université de la Saskatchewan, qui a beaucoup écrit sur les droits à l'égalité dans la Constitution.

Voici les autres commissaires :

Diane Boissinot, d'Outremont (Québec), notaire montréalaise spécialisée dans le domaine des droits de la personne et du droit de l'immigration ainsi que du droit international en ce qu'il touche les néo-Canadiens;

Bhausaheb Ubale, de Toronto (Ontario), qui a occupé le poste de commissaire aux rapports entre les races en Ontario et a conseillé le cabinet provincial en matière de relations entre les minorités et le gouvernement;

Gerald Kambeitz, de Cranbrook (Colombie-Britannique), avocat qui a présidé un comité que l'Association du barreau canadien a chargé d'étudier la question de la formation professionnelle des juristes.

Les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil. La durée maximale du mandat des commissaires à temps plein est de sept ans et celle du mandat des commissaires à temps partiel, de trois ans.

La Commission se réunit une dizaine de fois par année. Outre qu'ils se prononcent sur des cas individuels, les commissaires décident de l'orientation de la politique relative aux droits de la personne en approuvant des politiques qui déterminent la manière dont le public et le personnel de la Commission interprètent la Loi. Les commissaires sont aussi appelés à jouer un rôle d'une portée plus vaste afin d'améliorer les connaissances et les attitudes du public ainsi que certaines pratiques en oeuvrant dans le domaine de l'information et de l'éducation.

LES DIX PREMIÈRES ANNÉES

Il y a un peu plus de dix ans, le Parlement du Canada adoptait la Loi canadienne sur les droits de la personne. Cette Loi, proclamée le 1er mars 1978, créait la Commission et lui donnait comme mandat d'éliminer la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances dans les secteurs de compétence fédérale.

Après dix ans, le moment est venu de faire un retour en arrière. A-t-on réussi à réduire la discrimination dans la société canadienne ? Quel impact la Commission a-t-elle eu ?

La Commission a traité des milliers de plaintes déposées par des personnes de tous les milieux. Elle a répondu aux questions de milliers d'autres qui cherchaient à en savoir plus sur la protection de leurs droits. Plusieurs politiques et pratiques discriminatoires ont été modifiées ou éliminées suite à des plaintes instruites par la Commission et les tribunaux des droits de la personne. Dans certains cas, il s'agissait de discrimination manifeste fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe ou un autre motif; dans d'autres cas, il s'agissait de discrimination moins flagrante tels les critères de taille et de poids, ou encore de politiques qui désavantageaient certaines employées parce qu'elles étaient enceintes ou en âge d'avoir des enfants. La Commission a également contribué à faire préciser le concept juridique du harcèlement sexuel et à faire en sorte que les employeurs comprennent ce concept.

Un petit nombre de plaintes, qui se sont rendues jusqu'à la Cour suprême du Canada, ont entraîné des changements considérables dans le milieu de travail canadien. Le principe de la responsabilité pour le fait d'autrui a été établi dans l'affaire Robichaud c. le Conseil du Trésor (voir à la page 21). Suite à la plainte déposée en 1980 par une préposée à l'entretien sur une base des Forces armées dans le nord-ouest de l'Ontario, les employeurs au Canada sont maintenant responsables des actes discriminatoires commis par leurs employés. La décision rendue dans l'affaire Action Travail des Femmes c. la Compagnie des chemins de fer nationaux (CN) a reconnu le bien fondé des programmes d'équité en matière d'emploi tant pour corriger les désavantages subis par certains groupes dans le passé que pour rendre le monde du travail plus accessible (voir aux pages 20 et 21). La plainte déposée en 1979 par un groupe de femmes à Montréal a préparé le terrain pour la lutte contre la discrimination enracinée dans notre société, le genre de discrimination qui nuit non seulement aux femmes, mais également aux personnes handicapées, aux membres des minorités visibles et aux autochtones.

D'autres décisions rendues par la plus haute cour du pays ont renforcé la Loi. Par exemple, la Cour a jugé que l'effet d'une pratique discriminatoire, même s'il n'était pas voulu, constitue néanmoins de la discrimination.

Au cours des dix premières années, les principes fondamentaux des droits de la personne ont été établis. Toutefois, l'évolution en ce qui concerne l'emploi pour les femmes, les personnes handicapées et les minorités visibles n'a pas été tellement spectaculaire. En dépit des gains enregistrés, les femmes sont toujours fortement sous-représentées et largement sous-payées dans plusieurs catégories professionnelles. Malgré les modifications apportées à la Loi et en vertu desquelles les personnes handicapées jouissent d'une plus grande protection, ces personnes continuent à se heurter à des obstacles considérables. Dans un certain sens, le travail de la Commission vient de commencer.

La Loi contient aussi des lacunes qui doivent être corrigées. L'application de l'article 11, qui porte sur l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes, n'a pas entraîné un salaire équitable pour les femmes. Le principe des adaptations raisonnables — assurant véritablement l'égalité des chances pour les personnes qui sont victimes de discrimination parce qu'elles sont différentes — doit être clairement énoncé. La Loi doit également assurer une protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. La Commission continuera à insister pour que ces changements, ainsi que d'autres, soient apportés de façon que la Loi serve à faire de notre société un milieu où tous et toutes pourront réaliser leur potentiel sans en être empêchés par quoi que ce soit.

RECOMMANDATIONS AU PARLEMENT

INTRODUCTION

Dans son dernier rapport annuel, la Commission a indiqué qu'elle était heureuse de la réaction positive du Parlement relativement aux recommandations faites par le Comité sur les droits à l'égalité concernant des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Ces modifications n'ont pas encore été déposées. La Commission formule donc à nouveau ses recommandations visant à modifier la Loi et réaffirme l'importance qu'elle leur accorde.

NOUVEAUX MOTIFS

Orientation sexuelle, condamnations ou accusations au criminel, convictions politiques

La Commission recommande au Parlement d'ajouter l'orientation sexuelle, les convictions politiques et les condamnations ou accusations au criminel à la liste des motifs de distinction illicite de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La Commission a recommandé à plusieurs reprises l'incorporation de ces motifs. Elle est d'avis que personne ne devrait se voir refuser l'égalité des chances pour cause d'orientation sexuelle. Des recours devraient donc être prévus pour les personnes qui se voient injustement refuser l'accès à un emploi ou à des biens ou services en raison de ce motif.

La discrimination fondée sur les convictions politiques constitue une violation des libertés d'opinion, de parole et d'association. La Commission est d'avis que le fait d'exiger des titulaires de certains postes qu'ils ne s'associent pas activement à la politique partisane peut constituer une exigence professionnelle justifiée. C'est pourquoi elle recommande que certaines exclusions constituent des exceptions.

La Loi actuelle protège les personnes condamnées qui ont été graciées. Or la Commission est d'avis qu'à moins qu'il n'existe un lien entre l'infraction commise et l'emploi ou les services sollicités, le fait de savoir si une personne a été graciée ne devrait pas entrer en ligne de compte.

La Commission recommande l'inclusion des accusations au criminel parmi les motifs de distinction illicite du fait que les personnes qui ont fait l'objet d'accusations mais non de condamnations ne peuvent être graciées aux termes de la Loi sur le casier judiciaire et que cette situation peut entraîner la stigmatisation, sans recours possible, des personnes n'ayant pas été trouvées coupables d'une infraction.

AMÉLIORATION DE LA PROTECTION ACCORDÉE PAR LA LOI

Retraite obligatoire

La Commission recommande au Parlement de supprimer de la Loi canadienne sur les droits de la personne le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) qui autorisent l'imposition de la retraite obligatoire.

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la discrimination fondée sur l'âge mais la protection qu'elle accorde à cet égard est actuellement limitée. En effet, le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) de la Loi permettent d'exclure d'une association d'employés ou de cesser d'employer toute personne qui a atteint "l'âge de la retraite en vigueur" dans le secteur professionnel concerné.

La Commission est d'avis que ce sont les aptitudes plutôt que l'âge qui devraient déterminer le moment auquel une personne doit prendre sa retraite. Depuis 1979, la Commission a insisté à diverses reprises pour que le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) soient supprimés.

La Commission a demandé à la Cour d'appel fédérale de déterminer si l'alinéa 14c) de la Loi enfreint l'article 15 de la Charte des droits et libertés. Dans l'affirmative, cette disposition n'aura plus aucun effet.

Actes discriminatoires

La Commission recommande que les articles 5 et 6 de la Loi soient mis à jour de façon que la Loi ne s'applique pas seulement aux biens, services, installations ou moyens d'hébergement "destinés au public". La mise à jour de ces articles devrait viser les pratiques courantes, telle la discrimination dans la manière dont une loi est appliquée.

ÉCLAIRCISSEMENT DE LA LOI

Déficience

La Commission recommande au Parlement de substituer "handicap" à "déficience" dans la version française de la Loi.

Cette traduction littérale de "disability" est inexacte, l'expression "déficience mentale" signifiant dans le langage courant "arriération mentale" plutôt que "handicap mental". Cette recommandation porte exclusivement sur la version française.

Programmes spéciaux

La Commission recommande au Parlement de reformuler l'article 8 de façon que les employeurs soient autorisés à poser des questions à des fins d'élaboration et de mise en oeuvre de programmes spéciaux.

La Commission est d'avis que l'article 8 autorise la cueillette d'informations en vue de programmes spéciaux (équité en matière d'emploi). Cependant, en raison du libellé de cet article, il n'est pas certain que la cueillette de telles informations ne constitue pas une violation de la Loi.

Associations d'employés

La Commission recommande au Parlement de modifier l'alinéa 14a) de façon à préciser qu'il peut être invoqué à titre de défense à la fois par l'employeur et par les associations d'employés.

La personne qui se voit refuser une chance d'emploi en raison d'une convention collective peut porter plainte contre les deux parties à la convention collective. La disposition donnée pour discriminatoire de la convention collective peut constituer une exigence professionnelle justifiée. Cependant, en vertu du libellé actuel de l'alinéa 14a), seuls les employeurs, et non les associations d'employés, semblent pouvoir se prévaloir de cette exception.

Syndicats

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 32 de façon qu'il y soit clairement précisé que les syndicats sont habilités à déposer des plaintes.

MODIFICATION DU RÔLE D'EXÉCUTION DE LA COMMISSION

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 33 de la Loi de façon à élargir la portée des pouvoirs discrétionnaires l'autorisant à rejeter ou à refuser d'instruire des plaintes.

L'article 33 de la Loi confère à la Commission divers pouvoirs discrétionnaires, vastes et bien définis, qui l'autorisent à juger irrecevables des plaintes dans certaines circonstances précises. Cependant, il arrive qu'aucun ne s'applique dans des situations où c'est l'intérêt public qui amène la Commission à rejeter une plainte. C'est pourquoi la Commission souhaite disposer des pouvoirs discrétionnaires nécessaires pour rejeter une plainte ou la juger irrecevable.

La Commission recommande au Parlement de modifier les articles 38 et 46 de la Loi pour rendre les règlements exécutoires. La Commission recommande de plus que la Loi soit modifiée de façon qu'y soit prévu un recours civil à l'égard de l'exécution des règlements.

La Commission se heurte à deux problèmes d'ordre pratique à l'égard des règlements dont il est question aux articles 38 et 46.

Le premier, c'est que certains ministères mis en cause ne considèrent pas les règlements financiers comme une obligation légale aux termes de la Loi sur l'administration financière. En conséquence, lesdits règlements doivent être soumis à l'approbation d'un ministre pour que ces ministères les respectent.

Le second, c'est qu'aucune méthode d'exécution desdits règlements n'est prévue dans les lois – les poursuites intentées en vertu de l'alinéa 46(1)a) peuvent entraîner une amende plutôt qu'un recours civil.

TRIBUNAUX DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission recommande au Parlement de modifier le paragraphe 44(1) pour autoriser les tribunaux des droits de la personne, tout comme la Commission, à demander à la Cour fédérale d'autoriser la divulgation de renseignements.

Cette modification rehausserait encore davantage le caractère indépendant des tribunaux des droits de la personne.

Procédures des tribunaux des droits de la personne

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi pour y inclure un article autorisant l'établissement de règlements définissant les procédures des tribunaux des droits de la personne.

Les règlements pourraient par exemple exiger qu'il y ait communication des faits et documents avant l'instruction.

Indemnités

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi de façon à laisser aux tribunaux des droits de la personne le soin d'établir le montant des dommages-intérêts.

La limite actuelle de 5 000 $ imposée aux indemnités ne concourt pas à l'objectif de la Loi d'extirper la discrimination. Du fait qu'il est difficile de fixer un plafond, la Commission préférerait laisser toute latitude aux tribunaux des droits de la personne pour l'établissement du montant des dommages-intérêts.

Programmes spéciaux

La Commission recommande au Parlement de modifier la Loi pour habiliter les tribunaux des droits de la personne à ordonner l'adoption d'un programme spécial pour remédier à la discrimination passée.

Dans l'affaire Action Travail des Femmes c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, la Cour suprême du Canada a donné son appui à l'utilisation de programmes spéciaux et de quotas pour prévenir la discrimination et remédier à la discrimination passée.

Dépens

La Commission recommande au Parlement de conférer aux tribunaux des droits de la personne un pouvoir discrétionnaire les habilitant à condamner aux dépens les mis en cause, et les plaignants dans le cas où ce ne sont pas les avocats de la Commission qui ont représenté le plaignant.

Infractions à la Loi

La Commission recommande au Parlement d'abroger le paragraphe 46(5) de la Loi et d'apporter au paragraphe 46(2) une modification de forme de façon que les employeurs et les fournisseurs soient passibles d'une même amende maximale de 50 000 $.

Équité salariale

La Commission recommande au Parlement de modifier l'article 11 de façon à atteindre les objectifs suivants :

1) raffinement du processus de traitement des plaintes de façon à indiquer avec précision quelles pratiques discriminatoires l'article 11 vise à éliminer et la façon dont les rajustements salariaux doivent être calculés;

2) imposition aux employeurs comptant au moins cent employés de l'obligation de compléter les trois étapes essentielles pour assurer l'équité salariale.

La première étape consisterait pour l'employeur à élaborer un plan d'équité salariale qui doit comprendre : une description du système d'évaluation des emplois; l'identification de tous les groupes à prédominance masculine et à prédominance féminine, auxquels le système doit s'appliquer; une description de la façon dont le système sera appliqué à ces groupes; et une description de la façon dont les salaires seront rajustés.

À la deuxième étape, l'employeur évaluerait les tâches exécutées par les groupes à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine et calculerait les écarts salariaux.

La troisième étape viserait à éliminer les écarts salariaux constatés lors de l'évaluation. Les employeurs ne devraient pas être obligés de rajuster les salaires au cours de l'élaboration du plan d'équité salariale. Ils seraient cependant responsables des écarts salariaux survenus durant les deux premières étapes. La Commission propose que les employeurs versent aux employés membres des groupes à prédominance féminine la pleine différence de salaire à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi.

Constituerait une infraction à la loi le fait de ne pas compléter l'une des trois étapes dans les délais indiqués. Afin de contrôler le respect de ces étapes, la Commission examinerait les dossiers et les opérations de l'employeur.
(Voir aux pages 14 et 15.)

Adaptations raisonnables

La Commission recommande au Parlement d'ajouter à la Loi canadienne sur les droits de la personne une disposition indiquant clairement que constitue un acte discriminatoire le fait de refuser de procéder à des adaptations raisonnables pour répondre à des besoins spéciaux ou à des obligations liés à un motif de distinction illicite.

La Cour suprême du Canada a reconnu l'importance de ce principe dans l'affaire O'Malley c. Simpson-Sears en décidant à l'unanimité qu'il faut exiger des adaptations raisonnables pour assurer la réalisation des objectifs du Code des droits de la personne de l'Ontario.

La Commission a exprimé son opinion dans un rapport spécial au Parlement, intitulé "Les effets de la décision Bhinder sur la Commission canadienne des droits de la personne". L'affaire Bhinder avait trait au sens de l'alinéa 14a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, portant que les pratiques d'emploi qui découlent d'exigences professionnelles justifiées ne sont pas discriminatoires.

La Cour suprême a statué qu'il existait une exigence professionnelle justifiée et que les Chemins de fer nationaux du Canada n'étaient pas tenus de procéder à des adaptations pour répondre aux besoins de M. Bhinder – un sikh – qui souhaitait continuer de porter le turban comme il l'avait fait pendant les quatre années précédant la mise en oeuvre au CN d'une ligne de conduite imposant le port du casque de sécurité. M. Bhinder demandait à être exempté de cette exigence du fait que sa religion imposait à tous les hommes le port d'un turban en tout temps.

La Commission est d'avis que cette décision a pour effet de jeter le doute sur le libellé de l'alinéa 14a), modifié en 1983, ainsi que sur sa capacité d'atteindre les objectifs fixés dans la Loi. La Commission estime donc que certaines personnes n'ont accès à l'égalité des chances que si les employeurs sont tenus de procéder à des adaptations en leur faveur lorsque la chose est raisonnablement possible.

Le Parlement lui-même a reconnu la nécessité de modifier les pratiques établies de façon à assurer l'égalité des chances. La Loi sur l'équité en matière d'emploi, par exemple, oblige les employeurs à prendre des mesures raisonnables d'adaptation pour assurer l'équité en matière d'emploi. En outre, l'article 15.1 et le paragraphe 41(4) de la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoient l'adaptation des installations, des locaux ou du matériel, ce qui constitue une forme d'adaptation raisonnable. La Commission estime que le Parlement devrait réaffirmer cette intention en reconnaissant plus explicitement l'importance de procéder à des adaptations même dans les cas où il est établi que les exigences professionnelles de l'employeur sont justifiées.

Rapport spécial au Parlement

Plusieurs plaintes ont révélé le caractère inadéquat, et dans certains cas les injustices et les incohérences, des programmes actuels de revenu de soutien aux nouveaux parents. Par conséquent, la Commission a présenté un rapport spécial au Parlement dans lequel elle a recommandé que deux modifications soient apportées à la Loi sur l'assurance-chômage afin d'élargir les programmes de remplacement du revenu de manière juste et équitable.

Les parents adoptifs ont droit à 15 semaines de prestations pour le soin des enfants alors que les parents biologiques n'y ont pas droit. La Commission estime qu'il s'agit-là de discrimination fondée sur la situation de famille. Elle a recommandé que la Loi sur l'assurance-chômage soit modifiée afin de prévoir le versement de prestations aux parents biologiques pendant 15 semaines additionnelles. Ces prestations devraient être offertes au père ou à la mère de la même façon que les prestations d'adoption sont actuellement offertes à l'un ou l'autre des parents adoptifs.

La Commission a aussi remarqué que les employeurs qui prévoient des prestations supplémentaires de chômage ne les offrent qu'aux mères biologiques. Les parents adoptifs, qui font face aux mêmes interruptions d'emploi et ont également besoin d'un revenu de remplacement, ne sont pas admissibles à ces prestations.

La Commission ne peut toutefois en déduire que cette pratique est discriminatoire parce que la Loi canadienne sur les droits de la personne énonce explicitement qu'il n'est pas discriminatoire d'accorder à une employée un congé ou des avantages spéciaux liés à sa grossesse ou à son accouchement. Elle est toutefois d'avis que cette pratique est injuste. Elle a donc recommandé que la Loi sur l'assurance-chômage soit modifiée de manière à exiger que les employeurs qui prévoient des prestations supplémentaires de chômage les offrent aux parents biologiques ainsi qu'aux parents adoptifs.

Équité en matière d'emploi

La Commission se servira des données recueillies en conformité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour promouvoir l'équité en matière d'emploi.

En vertu de l'article 10 de la Loi canadienne sur les droits de la personne : "Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur, l'association d'employeurs ou l'association d'employés de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite... pour un motif de distinction illicite, d'une manière susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus."

Afin d'assurer une plus grande équité en matière d'emploi, la Commission cherche à déterminer quels employeurs appliquent des systèmes qui ont un effet discriminatoire à l'endroit des membres des groupes désignés. Dans le cas des ministères fédéraux, les renseignements voulus sont déjà disponibles. Quant aux deux autres groupes d'employeurs qui relèvent de la compétence de la Commission – soit les sociétés d'État et les employeurs du secteur privé assujettis à la compétence fédérale – les données seront disponibles en juin 1988, date à laquelle ils devront présenter un rapport aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La Commission a approuvé un modèle pour prendre l'initiative d'une plainte lorsqu'elle aura découvert qu'un ou plusieurs des quatre groupes désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi – soit les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles – sont sous-représentés dans l'effectif d'un employeur. On trouve aussi dans ce modèle la stratégie à suivre dans le cas des employeurs qui ne soumettent pas leur rapport.

Programmes spéciaux

L'article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne permet l'adoption de programmes spéciaux pour améliorer les chances de certains groupes. Il s'agit d'un moyen légitime de remédier à la discrimination.

Un programme spécial s'entend d'un programme, plan ou arrangement qui énonce les objectifs, l'échéancier et les stratégies établis par les employeurs ou fournisseurs de services pour supprimer ou diminuer les désavantages subis par tout groupe d'individus visés par la Loi.

Afin d'aider les fournisseurs de services et les employeurs qui veulent élaborer un programme spécial, la Commission a approuvé une politique qui énonce les critères définissant un tel programme, soit : une analyse adéquate de l'effectif et des systèmes d'emploi ou de prestation de services; une preuve qu'il y a sous-utilisation ou désavantage dans l'accès aux services; et des mesures visant à corriger les problèmes de sous-représentation ou de difficulté d'accès aux services identifiés lors de l'analyse.

Équité salariale

Le fardeau d'éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe doit passer des employés aux employeurs. La Commission a donc recommandé, dans un document de travail publié en juin, que l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne exige un véritable respect des dispositions relatives à l'équité salariale sans qu'il doive y avoir eu dépôt d'une plainte.

Les députés fédéraux et les sénateurs, de même qu'un échantillon représentatif d'employeurs assujettis à la compétence fédérale, de groupements de femmes et d'associations d'employés, ont été mis au courant des recommandations de la Commission. Les observations et les inquiétudes exprimées par de nombreux intéressés dans des mémoires présentés en réaction au document sont en train d'être évaluées.

La Commission a organisé en février 1987 un colloque d'une journée sur des questions techniques liées à la mise en application du principe de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes. Cette réunion d'information a attiré plus de 100 participants, représentant le gouvernement, les employeurs du secteur privé, les groupements de femmes et les associations d'employés. Les délégués d'instances gouvernementales provinciales et d'un état américain ont donné un aperçu de leur expérience concernant les programmes d'équité salariale.

Dépistage des drogues

Bien que la Loi canadienne sur les droits de la personne n'interdise pas explicitement les tests de dépistage de drogues, il reste que leur application et que l'utilisation des résultats positifs obtenus pourraient constituer des actes discriminatoires.

Les plaintes déposées à cet égard peuvent porter sur quatre motifs, y compris la déficience (dépendance envers la drogue, dépendance présumée envers la drogue ou toute autre déficience) et le sexe, lorsque les échantillons prélevés pour les tests de dépistage de drogues peuvent être utilisés pour dépister une grossesse. Les plaintes peuvent également porter sur l'âge parce que si les tests de dépistage étaient obligatoires, ils nuiraient aux jeunes de 18 à 29 ans étant donné que la majorité des personnes qui se droguent se situent dans ce groupe d'âge. Enfin, elles peuvent porter sur la race : les tests de dépistage de drogues peuvent nuire aux membres de minorités visibles chez qui la mélanine est très abondante, puisque la composition chimique de ce pigment est similaire à celle de l'ingrédient actif de la marijuana.

Les plaintes seront étudiées à la lumière des critères suivants :

- l'employeur doit démontrer que les tests de dépistage des drogues peuvent servir à déterminer si la personne a la capacité d'exécuter les tâches essentielles de l'emploi en question d'une manière sûre, efficace et responsable;
- l'employeur doit, lorsque c'est possible, évaluer individuellement la capacité de la personne d'exécuter un travail d'une manière sûre, efficace et responsable;
- lorsqu'on procède à un test de dépistage, il faut le faire de façon valide, efficace et exacte;
- l'employeur devrait, lorsque c'est raisonnablement possible, éviter toute pratique pouvant avoir un effet discriminatoire sur la personne (i.e. consentir à des adaptations raisonnables).

Loi sur la sécurité de la vieillesse (Article 17.1 : Programme d'allocations au conjoint)

Depuis 1979, la Commission fait part de son inquiétude au sujet de l'utilisation de l'état matrimonial comme critère d'admissibilité à l'allocation au conjoint. Par principe, la Commission s'oppose à toute pratique qui, en matière de pensions, a pour effet d'établir des distinctions fondées sur l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite. Le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité a souscrit à l'inquiétude de la Commission. Selon deux plaintes récemment instruites par la Commission, l'inadmissibilité des personnes célibataires ou divorcées aux prestations est source de préjudices. La Commission a dû rejeter les plaintes en raison de l'impossibilité d'assurer un recours efficace aussi longtemps que la législation actuelle n'aura pas été modifiée. Elle recommande donc que le ministère de la Santé et du Bien-être social élabore des options non discriminatoires.

Modifications proposées au Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations

Le règlement en question précise les cas où sont acceptables les dispositions des régimes de prestations qui établissent des distinctions fondées sur un motif de discrimination. Il y est question des régimes de retraite, des régimes d'assurance-invalidité et des régimes d'assurance-vie offerts par les employeurs fédéraux. L'évolution de la réforme des pensions, consignée dans la Loi de 1985 sur les normes des prestations de pension, de même que l'entrée en vigueur de la clause des droits à l'égalité contenue dans la Charte des droits et libertés, exigent que l'on apporte des modifications au règlement actuel. Un document d'orientation provisoire proposant de telles modifications a été distribué à différentes associations représentant les employeurs, les syndicats et les groupes d'intérêt pour fins de commentaires avant que la Commission n'arrête définitivement sa politique.

ACTIVITÉS DES PROGRAMMES

Le rôle de la Commission est double : en plus d'enquêter sur les plaintes, elle doit promouvoir "le principe suivant : tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement ...". Elle s'acquitte de cette tâche à travers diverses activités de la Direction des programmes d'action publique.

Une série de déjeuner-causeries a été mise sur pied, portant sur des questions d'intérêt et s'adressant aux spécialistes qui oeuvrent dans le domaine des droits de la personne. Le personnel, tant à l'administration centrale que dans les bureaux régionaux, a répondu à 42 628 demandes de renseignements au cours de l'année et à plus de 300 appels des médias. Des allocutions ont été préparées pour les commissaires, les directeurs régionaux et les directeurs de l'administration centrale qui ont participé à divers événements tout au long de l'année.

La Direction a publié 22 communiqués de presse, a organisé une conférence de presse pour annoncer la réforme que propose la Commission relativement aux dispositions législatives en matière d'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes et a distribué 168 686 publications expliquant la Loi et son application.

On peut se procurer auprès des bureaux de la Commission une série de documents sur la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il est également possible de se procurer une copie des discours prononcés aux déjeuner-causeries et des documents présentés lors du colloque sur la discrimination raciale et du séminaire sur l'équité salariale.

À travers ses bureaux régionaux, la Commission a pu offrir ses services à plusieurs communautés éloignées. Ses agents ont donné des sessions d'information au grand public et des séminaires aux employeurs, aux syndicats, aux employés et aux autres organismes sur des questions reliées aux droits de la personne. Les employés des bureaux régionaux ont également rencontré les représentants des médias dans le but de promouvoir l'égalité des chances et de rendre la Commission plus accessible à tous.

En 1987, le bureau régional de la Capitale nationale a souligné la Journée internationale des droits de l'homme, en collaboration avec les Commissions des droits de la personne du Québec et de l'Ontario, en parrainant une allocution prononcée par Naomi Bronstein, fondatrice de *Heal the Children*. À Vancouver, le bureau régional de l'Ouest a collaboré avec la Commission de la fonction publique à la préparation de plusieurs séminaires sur le harcèlement, destinés aux ministères fédéraux. Les bureaux régionaux du Québec et de l'Atlantique ont tous deux continué les programmes de service itinérant dans les régions qu'ils desservent. Le bureau régional de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest, à Edmonton, a travaillé étroitement avec l'Université de l'Alberta à l'organisation d'un atelier sur l'équité en matière d'emploi et le bureau régional des Prairies, à Winnipeg, a joué un rôle important dans la préparation d'un symposium sur les relations interraciales coordonné par la ville de Winnipeg. Le bureau régional de l'Ontario, à Toronto, a beaucoup travaillé avec la Commission de l'Emploi et de l'Immigration dans plusieurs de ses centres.

TRAITEMENT DES PLAINTES

Lorsqu'une personne désire porter plainte auprès de la Commission, cette dernière doit d'abord s'assurer que la question relève de la compétence fédérale et qu'elle est visée par la Loi. Une fois ces faits établis et la plainte signée, un enquêteur examine les documents pertinents et s'entretient avec toutes les parties susceptibles de fournir de l'information.

Le rapport de l'enquêteur est ensuite mis à la disposition du plaignant et du mis en cause, qui ont alors 30 jours pour présenter leurs observations par écrit s'ils le désirent, après quoi le rapport est soumis à l'attention de la Commission pour décision.

Les commissaires peuvent notamment décider de rejeter la plainte, d'approuver le règlement proposé par les parties en cours d'enquête, de nommer un conciliateur qui tentera d'en arriver à un règlement, ou de demander au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal qui instruira la plainte.

En 1987, la Commission a poursuivi ses efforts pour que les enquêtes soient menées efficacement et équitablement par un personnel professionnel. Avant d'embaucher 13 nouveaux enquêteurs, la Direction des plaintes et de la mise en oeuvre a élaboré un nouveau processus de sélection qui précise les qualifications requises pour l'emploi et prévoit une présélection stricte, suivie d'une formation tant en salle de classe qu'en cours d'emploi.

La Commission ne procède pas toujours au moyen d'enquêtes. Souvent, les gens font appel à elle parce qu'ils ont besoin d'aide et qu'ils ne savent où s'adresser en raison de la complexité de la délimitation des pouvoirs du gouvernement fédéral et des provinces. Dans ces cas, même si elle n'est pas en mesure d'intervenir officiellement, la Commission s'efforce de diriger les intéressés vers le ministère ou l'organisme susceptible de leur venir en aide. Le nombre de plaintes officielles dont la Commission s'occupe est donc de loin inférieur au nombre de demandes de renseignements qu'elle reçoit.

CAS

Déficience

Cinquante-quatre plaintes de discrimination fondée sur la déficience, qui avaient été déposées relativement à un règlement désuet du domaine des transports, ont été suspendues au stade de la conciliation après que la Commission eut décidé qu'aucune autre procédure n'était justifiée.

Les plaintes avaient trait à un règlement de la Commission canadienne des transports, établi en 1912 et prescrivant des normes d'acuité visuelle et auditive et de perception des couleurs pour le personnel itinérant des chemins de fer.

Au terme d'audiences publiques où la Commission a agi comme intervenante, la CCT a modernisé ses normes dans un nouveau projet de règlement faisant état du devoir de l'industrie ferroviaire d'établir des exigences pour certains emplois.

Les plaignants qui répondaient aux normes fixées dans le règlement modifié ont été soumis à un nouveau test et invités à présenter une nouvelle demande ou exonérés de toute restriction.

* * * * *

Une femme s'est vu accorder une indemnité de 6 860,10 $ pour perte de salaire et préjudice moral après qu'elle eut été renvoyée d'un programme d'instruction et d'emploi pour les jeunes des Forces canadiennes en raison d'un problème dentaire.

La femme, qui souffre de surocclusion, a déposé une plainte de discrimination fondée sur la déficience parce qu'on l'avait congédiée des Forces armées un mois après qu'elle se fut inscrite au programme.

Le ministère de la Défense nationale a confirmé que la plaignante avait été renvoyée à cause de sa surocclusion et a reconnu que ce problème ne l'empêchait pas de s'acquitter de ses fonctions. En vertu d'un règlement approuvé par la Commission, la plaignante a obtenu le salaire qu'elle aurait touché pour la période de douze mois en question si elle avait été employée, ainsi qu'une indemnité de 1 000 $ pour préjudice moral.

Race/couleur/origine nationale ou ethnique

La Commission a statué qu'un homme, qui avait été la cible de propos injurieux durant un cours de formation, avait été victime de discrimination fondée sur la race et la couleur, ce qui l'avait fait échouer et avait compromis son gagne-pain comme pompier.

L'enquête a révélé qu'il avait été victime de harcèlement et n'avait pas bénéficié des mêmes chances que les autres personnes inscrites au cours.

Par suite de l'intervention d'un conciliateur, le plaignant a eu droit à une indemnité de 2 000 $ pour préjudice moral et à une lettre d'excuses. Un atelier sur les droits de la personne a été donné à tous les animateurs de cours.

* * * * * *

Un Indien inscrit a reçu une indemnité de 1 500 $ pour préjudice moral tenant au fait qu'il avait été privé de traitements médicaux pour une fracture à la jambe durant sa détention et qu'un employé de la GRC lui avait fait des remarques désobligeantes en raison de sa race. Il a saisi la Commission d'une plainte de harcèlement fondé sur la race, la couleur et l'origine ethnique.

Le règlement issu de l'intervention du conciliateur prévoyait également l'envoi d'une lettre d'excuses au plaignant et la tenue d'un séminaire sur les relations interraciales à l'intention du personnel de la GRC.

Âge

Une agente de bord, mise à la retraite à l'âge de 60 ans, a repris ses fonctions après qu'elle eut contesté avec succès la politique de son employeur en matière de retraite obligatoire. La plaignante était arrivée au CP comme hôtesse de l'air en 1947 et, malgré ses protestations, avait été forcée de prendre sa retraite un mois après son 60e anniversaire de naissance.

Aux termes d'un règlement approuvé par la Commission, la plaignante a obtenu une indemnité de 31 378,19 $ pour perte de salaire et dommages-intérêts et elle a été rétablie dans ses fonctions antérieures en conservant toute son ancienneté et les avantages sociaux accumulés. Les Lignes aériennes Canadien Pacifique, maintenant devenues les Lignes aériennes Canadien International, ont en outre accepté de modifier leur politique, ce qui fait que les agents de bord peuvent désormais travailler après avoir atteint l'âge de 60 ans.

Sexe

Une femme a reçu une indemnité de 24 500 $ après que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada lui eut refusé un emploi de journalière.

On a jugé que la plaignante n'avait pas d'aptitude pour la mécanique après qu'elle eut échoué au test d'aptitude mécanique de Bennett. Déclarant qu'il n'est pas nécessaire d'avoir des aptitudes pour la mécanique pour occuper un poste de journalier, la plaignante a déposé une plainte de discrimination fondée sur le sexe.

Le tribunal, qui s'est penché sur l'affaire Action Travail des Femmes c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, a tiré la conclusion suivante de son étude du test de présélection :

> "... l'utilisation du test de Bennett pour les postes de débutant ne nécessitant pas de qualifications particulières est discriminatoire *prima facie* et ne peut se justifier par les exigences des emplois postulés."

Cette conclusion a été confirmée au stade de l'appel.

Le CN a cessé d'utiliser le test en 1984 parce qu'il avait pour résultat d'éliminer un nombre disproportionné de femmes et a offert un poste à la plaignante en 1985. Aux termes du règlement approuvé par la Commission, la plaignante a aussi obtenu une indemnité.

TRIBUNAUX DES DROITS DE LA PERSONNE

Lorsque la Commission est convaincue qu'une plainte justifie une enquête plus approfondie, elle demande au président du Comité du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal.

Les tribunaux ainsi mis sur pied fonctionnent indépendamment de la Commission et se composent d'au plus trois membres choisis à partir d'une liste nationale établie par décret.

Le tribunal procède comme une cour de justice, examinant tous les faits dans le cadre d'une audience publique. Une fois l'enquête terminée, le tribunal ordonne le rétablissement des droits refusés s'il s'avère qu'il y a eu discrimination. Il peut aussi ordonner au mis en cause d'indemniser la victime pour les pertes de salaire ou autres et de lui verser une somme pouvant atteindre 5 000 $ pour préjudice moral. Par contre, le tribunal rejette la plainte si les faits ne corroborent pas l'allégation de discrimination.

Les décisions du tribunal peuvent être portées en appel devant un tribunal d'appel, devant la Cour fédérale et, en dernier recours, devant la Cour suprême du Canada.

Voici un résumé des décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne en 1987 :

Cashin c. la Société Radio-Canada

Un tribunal d'appel a annulé une décision antérieure selon laquelle Rosann Cashin avait été victime de discrimination, la Société Radio-Canada ayant refusé de renouveler son contrat de journaliste de télévision parce que son mari était devenu membre du conseil d'administration de Pétro-Canada Inc. Dans son travail, M^me^ Cashin traitait de questions reliées à l'énergie.

Tout en déclarant que le fait de tenir compte de l'identité du conjoint d'une personne peut constituer de la discrimination fondée sur l'état matrimonial, le tribunal d'appel a conclu, en l'espèce, que la perception d'objectivité constituait une exigence professionnelle justifiée dans le cas d'un journaliste de télévision.

La plaignante a présenté une demande de révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale.

Corlis c. la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

Un tribunal a statué que la CEIC a fait preuve de discrimination fondée sur la religion à l'endroit de Darlene Corlis, une adventiste du septième jour, en suspendant ses prestations d'assurance-chômage parce qu'elle voulait prendre congé le samedi. Le samedi est le jour de culte des adventistes.

M^me^ Corlis s'est vu accorder 940 $ en remplacement des prestations qu'elle aurait touchées si elle n'avait pas été déclarée inadmissible, mais elle n'a rien obtenu au titre du préjudice moral ou des dépenses engagées. Le tribunal a conclu que la politique de la CEIC n'était pas discriminatoire. La déclaration d'inadmissibilité aux prestations a été attribuée aux lacunes de la collecte d'information et à un manque de communication entre M^me^ Corlis et la CEIC.

Duchesne c. le ministère de la Défense nationale

Nicole Duchesne s'est plainte d'avoir été victime de discrimination fondée sur l'âge parce qu'on lui avait refusé l'entrée dans la réserve aérienne des Forces armées canadiennes.

D'après le règlement ordonné par le tribunal, elle pourra postuler le premier poste disponible pour lequel elle sera qualifiée, être exemptée de la formation de base et bénéficier d'un niveau de rémunération plus élevé. La plaignante s'est aussi vu accorder 200 $ pour préjudice moral et 5 145 $ pour perte de salaire.

Étant donné que le ministère est en train de revoir sa politique concernant l'âge maximal applicable à la réserve aérienne, le tribunal n'a pas abordé cette question.

Isbitsky, McMillan et Druken c. la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

Les plaignantes prétendaient avoir été victimes de discrimination fondée sur l'état matrimonial et la situation de famille après s'être vu refuser des prestations d'assurance-chômage parce qu'elles travaillaient pour l'entreprise de leurs conjoints. Elles avaient perdu leurs emplois par suite de licenciements ou de faillites.

Le tribunal a statué que les dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage, selon lesquelles le travail qu'un conjoint fait pour l'entreprise de l'autre ne constitue pas un emploi assurable, vont à l'encontre de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Il a accordé à chacune des plaignantes le montant qu'elle aurait touché si elle avait été assurée et 1 000 $ pour préjudice moral et les dépenses subies.

Le tribunal a ordonné à la mise en cause de mettre un terme à sa pratique discriminatoire. Le Procureur général du Canada a présenté une demande de révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale.

Morissette c. la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada

Le tribunal a jugé fondée la plainte de Johanne Morissette, selon laquelle elle n'avait pas eu droit aux services de recherche d'emploi habituellement offerts par la CEIC, parce qu'elle était enceinte. La discrimination fondée sur la grossesse est réputée être fondée sur le sexe et est donc interdite par la Loi. Le tribunal a ordonné à la CEIC de verser à la plaignante 1 500 $ à titre de dommages-intérêts.

Paré c. Transports Canada

Le plaignant, Georges Paré, se verra offrir le prochain poste disponible de conducteur de matériel lourd à l'aéroport de Québec et touchera 9 342 $ pour perte de salaire, tel qu'ordonné par le tribunal. M. Paré s'était plaint qu'on lui avait refusé un emploi en raison de sa déficience.

Pelletier c. la Société Brazeau Transport Ltée

Jean-Louis Pelletier a déposé une plainte alléguant que la Société Brazeau Transport Ltée avait refusé de l'embaucher comme expéditeur parce qu'il était âgé de 56 ans. Le tribunal a rejeté le moyen de défense invoqué par la Société à l'effet qu'il existait une politique favorisant les promotions internes et répondant aux demandes de mutation des employés. Il lui ordonna de verser au plaignant 58 020,88 $ pour perte de salaire et 2 500 $ pour préjudice moral.

L'affaire a été portée devant un tribunal d'appel qui a remis le prononcé de sa décision.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (groupe des Services hospitaliers) c. le Conseil du Trésor

Aux termes d'un important règlement salarial accepté par les deux parties devant le tribunal, le Conseil du Trésor versera plus de 30 millions de dollars en rappels de traitement à quelque 5 000 travailleurs, actuels et anciens, du groupe des Services hospitaliers.

Les parties ont convenu que le groupe des Services hospitaliers, à prédominance féminine, était moins rémunéré que le groupe des Services divers, à prédominance masculine, pour l'exécution de fonctions équivalentes. La période visée par le paiement débute en septembre 1980, soit un an avant que le syndicat n'ait déposé la plainte au nom du groupe des Services hospitaliers.

Le Conseil du Trésor a aussi accepté de réviser la norme de classification du groupe des Services hospitaliers en fonction de celle du groupe des Services divers et d'opérer la transposition de tous les postes existants du groupe des Services hospitaliers, avec effet rétroactif au 27 juillet 1987.

Le tribunal a conservé le pouvoir de trancher les questions qui se poseront durant la mise en oeuvre du règlement.

Reville (née Stanley), Howell, Jones et Magera c. la GRC

Un tribunal a été saisi des plaintes de quatre femmes selon lesquelles la GRC avait fait preuve à leur endroit de discrimination fondée sur le sexe en leur refusant la permission de garder des prisonniers du sexe opposé dans un lieu de détention provisoire de la GRC. Il a statué que les gardiens d'un tel lieu de détention doivent être du même sexe que les prisonniers afin de protéger leur intimité. Il n'existait pas de solution de rechange raisonnable qui puisse permettre aux femmes de garder des prisonniers de sexe masculin. Le fait d'avoir recours à des gardiens du même sexe a été considéré comme étant une exigence professionnelle justifiée.

Smith c. le ministère de la Défense nationale

En vertu du règlement intervenu dans l'affaire Cynthia Smith c. le ministère de la Défense nationale, la grossesse ne constitue plus un obstacle absolu à l'enrôlement dans les Forces armées.

M^me^ Smith a porté plainte lorsque sa demande d'enrôlement dans l'escadrille de renfort de la réserve aérienne fut rejetée parce qu'elle était enceinte. Désormais, toute candidate enceinte sera classée dans la catégorie médicale appropriée indépendamment de sa grossesse. Dès lors, les candidates enceintes ne perdront pas leur place sur la liste d'admissibilité à l'enrôlement.

La plaignante a obtenu une indemnité de 1 200 $ pour perte de salaire et 700 $ pour préjudice moral.

COURS DE JUSTICE

Voici un résumé des causes portées devant les cours de justice en 1987 :

Action Travail des Femmes c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

La Cour suprême du Canada a infirmé la décision de la Cour d'appel fédérale et rétabli l'ordonnance voulant que le CN mette sur pied, dans la région du Saint-Laurent, un programme d'équité en matière d'emploi afin de porter à 13 p. 100, soit la moyenne nationale, la proportion de femmes occupant des postes traditionnellement réservés aux hommes. D'ici à ce que cet objectif soit atteint, le CN confiera à une femme un poste de col bleu sur quatre.

Dans une décision unanime rédigée par le juge en chef Dickson, la Cour a déclaré que le tribunal de première instance avait le pouvoir, en vertu de l'alinéa 41(2)a) de la Loi, d'ordonner l'adoption d'un programme d'équité en matière d'emploi afin de "rompre le cercle vicieux de la discrimination systémique", ajoutant qu'un programme peut inclure des mesures de réparation visant à contrecarrer les effets de la discrimination passée.

Le programme d'équité en matière d'emploi, a précisé la Cour, vise à faire en sorte qu'à l'avenir les postulants et les travailleurs du groupe touché n'aient pas à faire face aux mêmes barrières qui ont arrêté leurs prédécesseurs. Il a pour objet de contrecarrer les effets cumulatifs de la discrimination systémique, de s'attaquer aux attitudes stéréotypées en permettant à des femmes de faire effectivement le travail, et de faciliter la création d'une "masse critique" du groupe antérieurement exclu de ce milieu de travail. On entend par

"masse critique" la présence d'un nombre suffisant de membres du groupe visé pour entraîner des changements.

"C'est un fait incontesté que les politiques d'embauche et de promotion du CN et les problèmes considérables auxquels doit faire face la faible minorité de femmes cols bleus reviennent à dénier systématiquement aux femmes l'égalité des chances en matière d'emploi." La Cour a donc conclu que le programme d'équité en matière d'emploi ordonné par le tribunal était logiquement conçu pour combattre la discrimination systémique par la prévention d'actes semblables.

Le Juge en chef a également fait des observations relatives à la nature spéciale des lois sur les droits de la personne. Contrairement au droit civil ou criminel, la Loi canadienne sur les droits de la personne n'a pas pour objet, écrit-il, "de punir la faute, mais bien de prévenir la discrimination".

Robichaud c. le Conseil du Trésor

Les employeurs sont responsables des actes discriminatoires d'un de leurs employés, a statué à l'unanimité la Cour suprême du Canada dans la cause de Bonnie Robichaud qui avait déposé contre son employeur une plainte de discrimination fondée sur le sexe.

La décision a été axée sur la question de la responsabilité de l'employeur et non pas sur la question de savoir s'il y avait eu discrimination, fait dont le tribunal d'appel avait déjà établi l'existence.

La Cour suprême a déclaré que le ministère de la Défense nationale devait assumer une partie de la responsabilité des actes de l'un de ses surveillants qui avait fait preuve de harcèlement sexuel à l'endroit de M^me^ Robichaud.

Le juge La Forest, qui a rédigé la décision, a déclaré : "... je suis convaincu que l'objet de la Loi ne peut être atteint que si la Commission est investie du pouvoir de s'attaquer au coeur du problème, d'empêcher qu'il ne se pose de nouveau et d'exiger que des mesures soient prises pour améliorer le milieu de travail."

Assad c. la CCDP

Au départ, Mouffid Assad s'était plaint que le Service correctionnel du Canada lui avait refusé un emploi du fait de sa déficience. La Commission avait nommé un conciliateur. Le plaignant n'étant pas disposé à accepter les conditions d'un règlement proposé par le mis en cause durant la conciliation, la Commission rejeta la plainte.
M. Assad contesta la décision de la Commission devant la Cour d'appel fédérale alléguant qu'il n'avait pas vu les documents déposés devant la Commission avant que celle-ci ne prenne sa décision.

La Cour a demandé à la Commission de trancher la question une fois que les deux parties auraient eu la possibilité de faire leurs observations sur le rapport du conciliateur. Elle a souligné qu'elle ne limitait pas le pouvoir de la Commission de fermer un dossier quand rien ne justifie son renvoi devant un tribunal.

Burke et l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom de Shirley Leach c. la CCDP

Après que le Comité d'examen des griefs de classification eut rejeté le grief de Shirley Leach, une plainte a été déposée à son nom par l'entremise de son syndicat, alléguant que le poste de la plaignante avait été sous-classifié parce qu'elle est une femme.

La Commission a refusé de statuer sur la plainte, faisant valoir qu'elle avait avantageusement été instruite à toutes les étapes par le Comité. Au stade de la révision, la Cour d'appel fédérale a statué que la Commission n'était pas autorisée, en l'espèce, à rendre une telle décision parce que la plaignante ne pouvait pas retourner devant le Comité.

La Commission s'est vu refuser le droit d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada. L'affaire a été renvoyée devant la Commission pour examen.

Labelle c. le Conseil du Trésor et la CCDP

La Cour d'appel fédérale a rejeté la requête de Rachelle Labelle visant à annuler la décision de la Commission. Cette dernière avait rejeté la plainte déposée par la plaignante selon laquelle elle avait été victime de discrimination et de harcèlement fondés sur le sexe.

La Cour a déclaré qu'il n'est pas nécessaire de constituer un tribunal lorsqu'il subsiste entre le plaignant et d'autres témoins des différends quant aux faits, bien qu'on doive peut-être le faire dans certaines situations telles l'affaire Cashin. Dans cette affaire, on s'entendait sur ce qui s'était passé et le rapport de l'enquêteur résumait assez bien les éléments de preuve.

La Cour a signalé que la procédure de la Commission permettait de répondre aux exigences de la justice naturelle et, en particulier, que le fait de ne pas mettre les notes d'entrevues de l'enquêteur ou le texte des déclarations à la disposition du plaignant ne constitue pas nécessairement un déni de justice naturelle, même s'il s'agit d'une pratique peu souhaitable.

Mahon c. le Canadien Pacifique

Dans cette affaire, Wayne Mahon, un diabétique insulino-dépendant, s'était plaint qu'on lui avait refusé un emploi de préposé à la voie pour le CP en raison de sa déficience. La Cour d'appel fédérale a conclu au caractère justifié d'une exigence professionnelle raisonnablement nécessaire pour éliminer un "risque réel" de préjudice grave pour l'employeur, les employés et le grand public.

Le tribunal des droits de la personne avait antérieurement donné raison à M. Mahon, déclarant qu'une personne dont le diabète est contrôlé ne constitue pas un risque suffisant sur le plan de l'emploi. La Cour a toutefois mis l'accent sur la possibilité d'une réaction qui pourrait causer un coma. La possibilité était "réelle... et non pas tirée par les cheveux ou fantaisiste."

La Commission s'est vu refuser le droit d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada.

McCreary c. Greyhound Lines of Canada Ltd.

La Cour d'appel fédérale a redonné à Frank McCreary le droit de participer à un programme de formation pour les nouveaux chauffeurs, droit qu'on lui avait refusé parce qu'il était âgé de plus de 35 ans.

La Cour a déclaré que le plaignant n'avait pas perdu un emploi mais une possibilité de formation menant à un emploi. Elle a ordonné à Greyhound de lui offrir la prochaine place qui s'ouvrira pour le cours de formation.

Rosen c. CFCF

Walter Rosen, technicien à une station de télévision de Montréal, s'est plaint d'avoir été congédié en raison de son âge. Au départ, il a présenté une requête en injonction devant la Cour supérieure du Québec, demandant de déclarer inconstitutionnel et, par conséquent, d'abroger l'article de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui permet à l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi.

La Commission a saisi la Cour d'appel fédérale d'un renvoi soulevant la question de savoir si l'alinéa 14c) de la Loi, qui autorise la retraite, est contraire aux dispositions relatives à l'égalité contenues dans la Charte canadienne des droits et libertés.

La Cour a déclaré qu'elle ne statuerait pas sur la question de droit parce que sa décision ne mettrait pas un terme à l'instance. Si elle disait que l'alinéa 14c) est inconstitutionnel, l'affaire serait renvoyée devant un tribunal; si, au contraire, elle arrivait à la conclusion que l'alinéa 14c) est constitutionnel, la Commission serait tenue de poursuivre son enquête afin de déterminer s'il s'applique.

Le plaignant et CFCF en sont finalement venus à un règlement.

La CCDP c. Taylor et le Western Guard Party

La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel de John Ross Taylor et a confirmé la décision rendue par un juge de première instance reconnaissant M. Taylor coupable d'outrage au tribunal pour avoir désobéi à l'ordonnance d'un tribunal, après qu'il eût continué de diffuser des messages enregistrés incitant à la haine contre les juifs en dépit d'une ordonnance de ne pas le faire.

M. Taylor a soutenu devant la Cour d'appel fédérale que l'ordonnance était vague et que l'article de la Loi canadienne sur les droits de la personne traitant de la propagande haineuse était inopérant parce qu'il contrevenait au droit constitutionnel à la liberté d'expression.

La Cour a déclaré que la Loi n'impose pas de limite déraisonnable à la liberté d'expression garantie par la Charte canadienne des droits et libertés. C'est une limite restreinte à la liberté de parole, visant précisément les pratiques de ceux qui seraient portés à abuser de leur liberté en ne cessant de diffuser des messages haineux par téléphone.

L'ordonnance du tribunal, qui se lit comme suit : "C'est pourquoi nous ordonnons aux mis en cause de mettre un terme à cette pratique discriminatoire qui consiste à se servir du téléphone pour diffuser sans cesse les messages enregistrés dont il est fait état dans les plaintes", n'a pas été considérée vague parce qu'elle est compréhensible pour une personne d'intelligence moyenne qui la lit en toute bonne foi.

M. Taylor a reçu l'autorisation d'en appeler de la décision devant la Cour suprême du Canada.

Whiteman c. la CCDP et le ministère des Affaires indiennes et du Nord

La requête du plaignant a été rejetée par la Cour d'appel fédérale qui a confirmé le pouvoir de la Commission de fonder sa décision sur le rapport d'un enquêteur et les observations des parties, selon la norme fixée dans l'affaire Radulesco c. la CCDP.

La Commission n'est pas tenue de remettre au plaignant le contenu intégral du dossier d'un enquêteur, mais seulement un bon résumé de tous les éléments de preuve pertinents, y compris des déclarations des témoins et des notes de l'enquêteur.

La Commission n'a pas manqué à son devoir de divulgation et la Cour n'a trouvé aucune omission dans la documentation remise au plaignant. L'enquêteur ne s'est pas trompé sur la nature et l'objet de la plainte, bien que, de l'avis de la Cour, il aurait pu examiner certains faits de manière différente ou plus approfondie.

Villeneuve c. Bell Canada

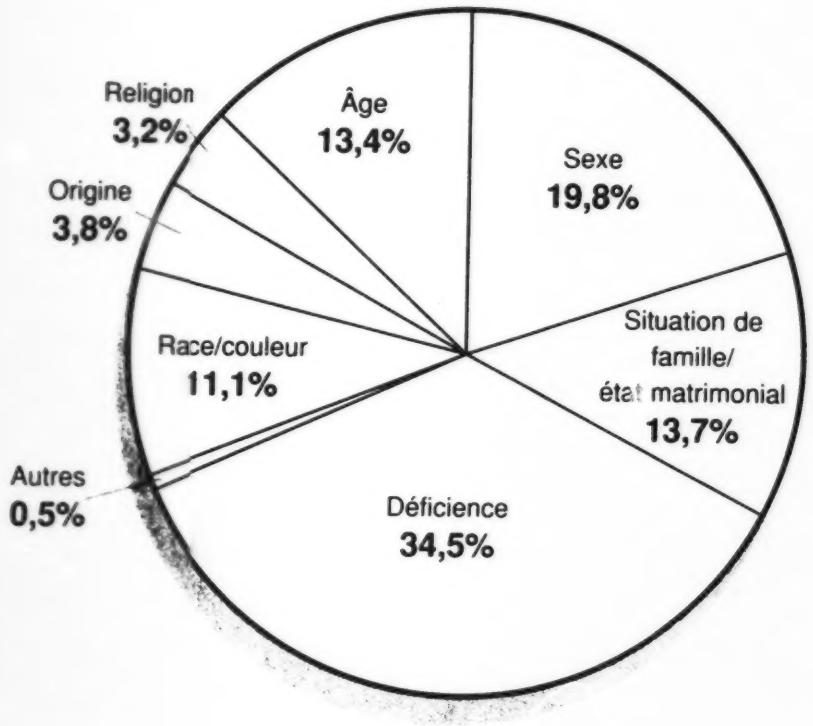
La Cour d'appel fédérale a rejeté la requête de la Commission en révision de la décision du tribunal d'appel qui avait débouté le plaignant, Brian Villeneuve.

M. Villeneuve s'était plaint d'avoir été congédié et de s'être vu refuser une mutation à un autre service de Bell Canada en raison d'une déficience physique.

La Cour a confirmé la décision du tribunal d'appel parce que le plaignant n'a jamais postulé expressément ou implicitement le poste pour lequel Bell a étudié son dossier. La compagnie n'avait pas refusé de l'employer et s'il avait l'intention d'accepter le poste, il ne l'avait pas indiqué, de dire la Cour.

Graphiques

Répartition, par motif, des plaintes acceptées en 1987



Plaintes portant sur la déficience, par type et par année

Type de déficience	1987	1986	1985	1984	Total 1984-1987
Alcoolisme	12	10	6	5	33
Allergies	1	3	2	4	10
Amputé/membre invalide	5		3	2	10
Arthrite		4	1	1	6
Blessure	11	5	4	14	34
Cancer			1		1
Déficience mentale	11	21	8	11	51
Dépendance envers la drogue	7	11	1		19
Diabète sucré	10	5	7	10	32
Épilepsie	5	12	8	7	32
Lombago				2	2
Maladie de la peau	6	2	1	1	10
Maladie pulmonaire	2			1	3
Maladie respiratoire	3	1	2	2	8
Paralysie	2	2	1	1	6
Paralysie cérébrale		2		2	4
Problèmes de dos	9	20	14	8	51
Problèmes dentaires				4	4
Sclérose en plaques	1	3		1	5
SIDA	1	2			3
Stress	3	3	1	1	8
Troubles cardiaques	5	2	3	3	13
Troubles de la parole	2			2	4
Troubles de la vue	31	14	33	24	102
Troubles de l'ouïe	16	9	7	2	34
Troubles sanguins		4			4
Utilisation d'un fauteuil roulant	5	8	1	5	19
Autres	14	18	6	22	60
Total	162	161	110	135	568

Nombre de demandes de renseignements, d'accueils et de plaintes officielles par région, 1987

Régions	Demandes de renseignements	Accueils	Plaintes officielles
Administration centrale	727	4	20
Capitale nationale	4 314	249	102
Atlantique	2 929	161	64
Québec	16 457	182	76
Ontario	7 577	155	73
Prairies	2 371	127	40
Alberta et T.N.-O.	4 584	91	27
Ouest	3 669	135	67
Total	42 628	1 104	469

Résultats des plaintes instruites, par année (y compris le pourcentage du total)

Résultats / Années	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Autres	Plaintes non instruites	Aucune autre procédure	Total partiel (dossiers fermés)	Conciliation	Tribunal	Total des plaintes
Total 1987	41%	8%	11%	12%	6%	78%	17%	5%	100%
	245	45	66	73	38	467	103	27	597
Total 1986	47%	11%	3%	12%	5%	78%	16%	6%	100%
	229	56	16	58	24	383	79	27	489
Total 1985	45%	12%	13%	3%	4%	77%	20%	3%	100%
	179	48	50	12	15	304	77	14	395
Total 1984	48%	26%	10%			84%	12%	4%	100%
	128	70	28			226	32	11	269
Total 1984-1987	45%	12%	9%	8%	5%	79%	16%	5%	100%
	781	219	160	143	77	1 380	291	79	1 750

Plaintes acceptées par région, par motif

Motifs / Régions	Race/ couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Âge	Sexe	Situation de famille/ état matrimo-nial	Défi-cience	État de personne graciée	Autres	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Admi-nistration centrale					14	5	1			20	6	4		30
Capitale nationale	11	7		10	22	11	41			102	141	76	81	400
Atlantique	2	2	1	10	20	6	22		1	64	56	46	54	220
Québec	4	2	3	17	15	5	30			76	57	69	57	259
Ontario	9	4	3	16	9	5	27			73	122	72	81	348
Prairies	9			5	4	7	15			40	85	45	54	224
Alberta et T.N.-O.	8		4	3	1	4	6	1		27	22	29	38	116
Ouest	9	3	4	2	8	21	20			67	54	36	45	202
Total 1987	52	18	15	63	93	64	162	1	1	469				
Total 1986	64	26	6	91	127	67	161	1			543			
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3				377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135						410	
Total 1984-1987	239	88	37	266	402	193	568	5	1					1 799

Dossiers fermés, par catégorie de mis en cause et par résultat (après enquête)

Résultats / Mis en cause	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Autres	Plaintes non instruites	Aucune autre procédure	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Gouvernement du Canada										
Ministères	118	21	3	22	19	183	182	118	100	583
Commissions, conseils et organismes, etc.	13			7	1	21	15	14	9	59
Sociétés d'État	16	4	3	6	7	36	36	33	11	116
Banques	13		3	1	1	18	20	29	13	80
Réseaux et stations de radiotélédiffusion	2				2	4	13	13	5	35
Téléphone et télécommunications	7			2	1	10	7	11	5	33
Transports										
Compagnies aériennes	10	7		2	1	20	11	26	14	71
Compagnies ferroviaires	23	4	56*	5	3	91	42	21	22	176
Compagnies d'autobus	3			1		4	10		1	15
Compagnies de navigation et de traversier	2					2	1	4	2	9
Camionnage	7	3	1	16	1	28	14	9	7	58
Compagnies de messageries	2					2	4	4	4	14
Syndicats et associations d'employés	11	1		1		13	2	5	7	27
Compagnies de céréales et de plantes fourragères	1	1				2	2	4	2	10
L'industrie minière (exploitation minière, transformation, vente et réglementation)	6	1		1		8	4	4	2	18
Organisations sportives							2		1	3
Autres compagnies privées relevant de la compétence fédérale	4			3		7	7	7	4	25
Divers	7	3		6	2	18	11	2	17	48
Total 1987	245	45	66	73	38	467				
Total 1986	229	56	16	58	24		383			
Total 1985	179	48	50	12	15			304		
Total 1984	128	70	28						226	
Total 1984-1987	781	219	160	143	77					1 380

* Plaintes laissées en suspens en attendant que la Commission canadienne des transports élabore des normes d'acuité visuelle.

Résultats de la conciliation, par motif et par année

Résultats / Motifs	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Aucune autre procédure	Autres	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
État de personne graciée						1			1
Race/couleur		6		1	7	5	2		14
Origine nationale ou ethnique							1		1
Religion		1			1		1		2
Âge		5			5	13	5	2	25
Sexe		5		4	9	17	6	14	46
Situation de famille/ état matrimonial		2		2	4	4		3	11
Déficience		6		56*	62	19	8	7	96
Total 1987		25		63	88				
Total 1986		42	5	12		59			
Total 1985	1	17	2	3			23		
Total 1984	2	22		2				26	
Total 1984-1987	3	106	7	80					196

* Plaintes laissées en suspens en attendant que la Commission canadienne des transports élabore des normes d'acuité visuelle.

Plaintes acceptées par province, par motif

Motifs / Provinces	Race/ couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Âge	Sexe	Situation de famille/ état matrimonial	Déficience	État de personne graciée	Pas de motifs	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Terre-Neuve				1	4	1	6			12	8	8	13	41
Île-du-Prince-Édouard		1		1	1					3	4		3	10
Nouvelle-Écosse	1	1	1	7	11	5	10		1	37	26	29	25	117
Nouveau-Brunswick				2	3		5			10	14	6	16	46
Québec	7	2	4	18	30	9	38			108	82	70	65	325
Ontario	18	11	2	24	31	13	64			163	252	156	155	726
Manitoba	7		1	3	3	3	10			27	54	34	32	147
Saskatchewan	1			1	1	3	3			9	22	12	19	62
Alberta	8		3	4	1	4	5	1		26	24	25	36	111
Colombie-Britannique	6	3	3	2	8	22	18			62	51	32	42	187
Yukon	3		1				2			6	3			9
T.N.-O.							1			1	2	4	4	11
Autres*	1					4				5	1	1		7
Total 1987	**52**	**18**	**15**	**63**	**93**	**64**	**162**	**1**	**1**	**469**				
Total 1986	64	26	6	91	127	67	161	1			543			
Total 1985	64	17	10	66	81	26	110	3				377		
Total 1984	59	27	6	46	101	36	135						410	
Total 1984-1987	239	88	37	266	402	193	568	5	1					1 799

* Les Canadiens vivant à l'étranger.

Nombre de demandes de renseignements 1981-1987

1981	23 202
1982	24 186
1983	29 759
1984	31 473
1985	39 417
1986	41 791
1987	42 628

Plaintes de harcèlement sexuel

Résultats / Années	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Autres	Aucune autre procédure	Plaintes non instruites	Total des dossiers fermés
1984	1	4	3			8
1985	4	3	2	1	1	11
1986	12	5	2	4	1	24
1987	8	1		3	9	21
Somme partielle	25	13	7	8	11	64

En cours d'enquête	28
À la conciliation	13
Au tribunal / en appel	2
Total des dossiers actifs	43
Total des plaintes de harcèlement sexuel, de 1984 à 1987	107

Plaintes de harcèlement acceptées, par motif

Motifs \ Années	1987	1986	1985	1984	Total 1984-1987
Race/couleur	18	21	15	14	68
Origine nationale ou ethnique	8	4	4	5	21
Religion	1	2	1	2	6
Âge	4	2	2	3	11
Sexe*	8	8	8	22	46
Situation de famille/état matrimonial	2	4	2	2	10
Déficience	14	12	4	10	40
Total	55	53	36	58	202

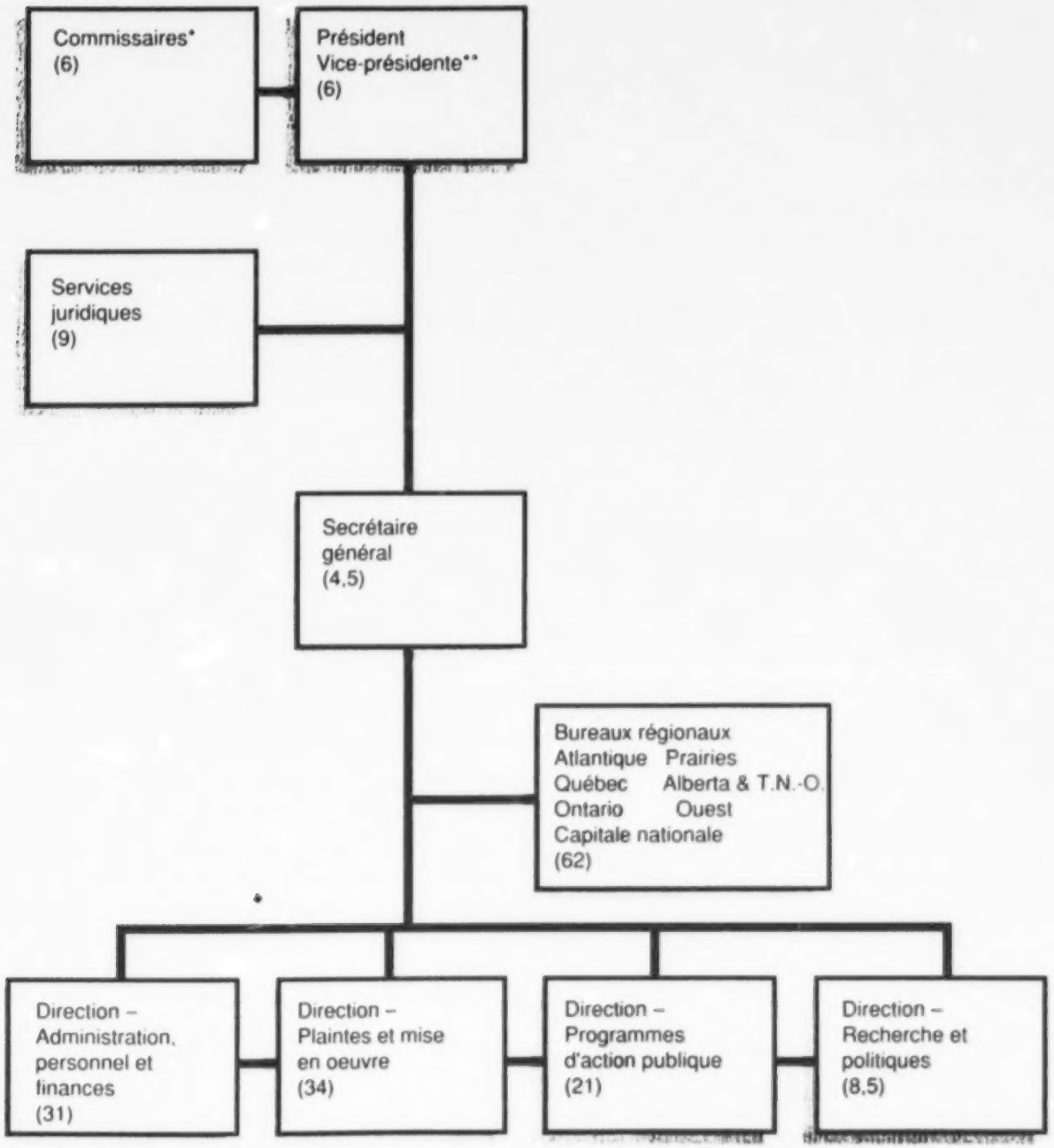
* Ces chiffres tiennent compte des plaintes de harcèlement fondé sur le sexe, mais ne tiennent pas compte des plaintes de harcèlement sexuel.

Plaintes acceptées par type, par motif

Motifs	Race/ couleur	Origine nationale ou ethnique	Religion	Âge	Sexe	Situation de famille/ état matrimonial	Déficience	État de personne graciée	Autres	Total 1987	Total 1986	Total 1985	Total 1984	Total 1984-1987
Emploi	37	14	12	60	75	37	144		1	380	439	307	338	1 464
Biens/ services	15	4	3	3	18	27	18	1		89	104	70	72	335
Total	52	18	15	63	93	64	162	1	1	469	543	377	410	1 799

ORGANIGRAMME

La Commission canadienne des droits de la personne compte un effectif de 176 employés.



* À temps partiel, nommés par le gouverneur en conseil (ne sont pas inclus dans l'effectif)

** Deux personnes à temps plein, quatre membres du personnel

Voici, pour l'ensemble de la Commission, l'état des dépenses par composante financière pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987 :

Salaires et traitements	6 646 930 $
Cotisations aux régimes de prestations pour les employés	1 126 324 $
Transports et communications	725 437 $
Information	185 839 $
Services professionnels et spéciaux	1 037 735 $
Location	69 432 $
Services de réparation et d'entretien	118 955 $
Services, fournitures et approvisionnements	157 012 $
Construction et acquisition de machines et d'équipements	190 611 $
Autres subventions et paiements	125 $
TOTAL	**10 258 400 $**

Voici l'état des dépenses par centre de coût pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987 :

Bureau du Président	444 336 $
Secrétaire général	205 809 $
Direction de la recherche et des politiques	588 404 $
Direction des plaintes et de la mise en oeuvre	1 549 976 $
Direction des programmes d'action publique	905 065 $
Direction de l'administration, du personnel et des finances	1 823 087 $
Services juridiques	645 744 $
Tribunaux	236 625 $
Bureaux régionaux	2 733 030 $
Régime de prestations pour les employés	1 126 324 $
TOTAL	**10 258 400 $**

LISTE DU PERSONNEL

Adams-Bisson Joyce
Alarie Lisa
Algozino Charles
Arcand Anne-Marie
Asuncion Malou

Backs-Groulx Joyce
Bass Kenneth
Beaufort Pauline
Beaupré Steve
Beck Helen
Begieneman Marinus
Bekkers Karen
Béland François
Bell John
Bergeron Lyne
Bergeron-Bourgeault Luce
Berthiaume Sylvie
Bibeau Michel
Boileau Pierre
Bois Chantal
Bonner Robert
Bougie Michelle
Bradley Elaine
Brazeau Gerald
Breau Catherine
Brown B.J.
Burden Harold

Cadieux Rita
Cadotte Florent
Caldwell Dorothy
Callaghan Jennifer
Carrier Georges
Cato John
Chamberlin John
Charette Michel
Chartrand Yolande
Chicanot Dunstan
Child Alwyn
Cimon Paul
Clayton Jean
Clément-Larose Danielle
Conroy Kelly-Ann
Couroux Lisette
Creamer Lynn
Crête Michelle
Cross Arthur

DaCosta Helena
Daigle Richard
DeCésaré Michel
Desbiens Alain
Desbiens Bertrand
Desjardins Lovdy
Desnoyers Diane
Désormeaux Diane
Dignard Louise
Dorion Suzanne
Dumaine André
Dumont Helga
Dumont Lise
Dunphy Michael
Duval René
Duvall Donna
Dwyer John

Enright-Martin Suzanne
Evans Jocelyne

Fairweather Gordon
Faubert Anne-Marie
Fauvelle Jeannine
Fecteau Diane
Feltmate Denise
Ford John
Fournier Bernard
Fromme Joan
Fulton Marjorie
Fuochi Sylvie

Gagné Claire
Gingras Anne-Marie
Goldrick Penny
Gratton Jocelyne
Grodzki Dale

Haile-Michael Yonas
Hall Annie
Hannay Paul
Hargadon Brian
Hendry Jim
Henry Judy
Holm Flemming
Hopkins Al
Hosking David
Hoyd Marianne
Husband Jon

Jensen Hanne
John Joanne
Johns Don
Johnson Brenda
Jones Cathy
Juriansz Russell

King Joyce
Koenig Wendy
Kulhanian Leslie

Labelle Linda
Lafrenière Charles
Lal Stindar
Laurin Rachelle
Lavictoire Adelard
Lavoie Carole
Leano Rebecca
Légaré Daniel
Legault Gina
Lemelin Line-Marie
Leonard Bud
Lepage Diane
Leroux Paul
Léveillé Sylvie
Lewicki Christine
Lindsey-Peck Patricia
Lister Terry
Lupien Claudette
Lynch Anne

M'Gonigle Shelagh
MacGuigan Ellen
Mackenzie Mavis
MacLeod Carol
MacMillan Brenda
Madsen Pam
Maracle Mae
McCabe James
McDavid Margaret
McDonald Francine
McKervill Hugh
McSorley Louise
Mehat Ajit
Menton Paul
Mercier Jean
Michalicka Susan
Millar Hélène
Mojsej Charles
Montminy Denise
Moore Joan
Mullaly Elizabeth

Nirenberg Ilana
Nixon Mike

O'Connor Warren
O'Grady Bonnie
O'Neil Maureen
Ommanney Denise

Pachnowski Cathy
Palmer Marion
Paquette Darquise
Paré Michel
Parry Glenys
Pépin Gilles
Phillips Rhys
Pigeault Denise
Pitre Michel
Plamondon Josée

Poirier Monique
Preito Dora
Printup Chris
Proulx Michel

Radzichowsky Olga
Rafuse Cathy
Ranger Vincent
Raskin Carl
Renaud Ron
Richardson Barbara
Ridding Margaret
Ritchot Nicole
Rittersporn Bonnie
Roberge Christine
Robinson Michelle
Rooke Anne
Roscoe Frank
Ross Lila

Sadler Jim
Samson Jacqueline
Saveland Walt
Scallen Ed
Schachhuber Dieter
Scheel Leslie-Ann
Sherman Bob
Sibbald Kathleen
Sim Margaret
Singh Ram
Skillen Barbara
Smith Cindy
Stein Lorisa
Stewart Brian
Stewart Diane
Stoddart Jennifer
Stovel Trish

Tarte Roberta
Tessier Jim
Thériault Raymonde
Théroux Charles
Thompson Anita
Threlfall Peter
Tower Mary Jane
Traynor Michael
Trellert Nicole
Tremblay Pierre
Trotier Anne
Trudel Colleen
Tucker Lucy
Turcotte Jacques
Turmel Claire

Ulch Ted

Vallières Denise
Veillette Lucie
Ventura Cathie
Vézina Danielle
Visser Linda

Wai Hayne
Walker-Lapointe Aline
Wankam Marie
Weatherall Gail
Westerman Barbara
Wilkie Donna
Williams Raj
Wolfe Jacqueline
Wood Wendy
Woodhead Ted
Wouk Judith

Yalden Maxwell
Yale Michael
Yelle Louise
Young Debra
Young Tim

L'ÉGALITÉ VÉRITABLE

LE CANADA aura pris un virage historique, le 23 juin, grâce au jugement unanime rendu par la Cour suprême dans l'affaire qui opposait aux Chemins de fer nationaux la Commission canadienne des droits de la personne et le groupe Action travail des femmes. Désormais les femmes — et sans doute éventuellement d'autres catégories de victimes — pourront demander aux autorités de changer les « systèmes » qui entretiennent la discrimination.

Il aurait été paradoxal que des droits jugés pourtant « fondamentaux » soient mis en échec et restent en pratique lettre morte, sous prétexte que le Parlement fédéral voulait prévenir la discrimination pour l'avenir mais non corriger les pratiques d'embauche et les empires discriminatoires qu'elles ont créés. C'était pourtant la thèse que défendait le CN, et qui avait gagné deux des trois juges de la Cour fédérale d'appel.

Pareille interprétation aurait été désastreuse à la fois pour l'égalité des femmes et pour le pro- [illegible] des autres droits fondamentaux. Le juge M. Brian Dickson [illegible] que le Proc[illegible] Canada [illegible]

Les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ont droit à l'assurance-chômage

Presse Canadienne

OTTAWA

■ Un tribunal des droits de la personne a décrété qu'il est discriminatoire de refuser l'assurance-chômage à des femmes qui ne travaille pour [illegible]

Hôpitaux: des salaires égaux

Presse Canadienne

OTTAWA

■ Le gouvernement fédéral a finalement réglé un grief syndical vieux de six ans en acceptant de verser aux employés de soutien de ses hôpitaux, en majorité des femmes, des salaires [illegible] d'[illegible]

Carla Druken, de Digby en Nouvelle-Ecosse.

Toutes les trois avaient travaillé pour des compagnies appartenant à leurs maris, mais on leur avait refusé l'assurance-chômage au moment où elles avaient cessé de travailler.

La compagnie possédée à 30 pour cent par le mari de Mme McMillan, par exemple, avait fait faillite.

Quant à Mme Isbitsky, elle avait été mise à pied après avoir fait la tenue de livres pendant six ans pour une compagnie dont son mari avait la moitié des intérêts.

Mme Druken avait été mise à [illegible]

Selon Me Russell Jurians l'avocat de la Commission car [illegible] des droits de la personne qui a contribué à régler le différend entre le Conseil du trésor et [illegible] canadienne [illegible]

Les femmes à l'emploi de la compagnie de leur mari ont droit à l'assurance-chômage

Presse Canadienne

OTTAWA

■ Un tribu [illegible] personne a [illegible] criminatoi [illegible] ce-chômag [illegible] travaille [illegible] partenan [illegible]

Le trib [illegible] des pre [illegible] mage ? [illegible] femme [illegible] et qui [illegible] $1 00 [illegible] d'elle [illegible] rees.

Carla Druken, de Digby en Nouvelle-Ecosse.

Toutes les trois avaient travaillé pour des compagnies appartenant à leurs maris, mais on leur avait refusé l'assurance-chômage [illegible] ller.

[illegible] mpagnie possédée à [illegible] nt par le mari de [illegible] tan, par exemple, avait [illegible]

[illegible] ant à Mme Isbitsky, [illegible] été mise à pied après [illegible] la tenue de livres pendant [illegible] pour une compagnie dont [illegible] prév

Harcèlement: l'employeur est tenu responsable

[illegible] Canadian Press

OTTAWA [illegible]

Bonnie Robichaud a [illegible] pleure de joie, hier, [illegible] lorsque la Cour suprême du [illegible] Canada a décrété que le ministère de la Défense était [illegible] responsable du harcèlement [illegible] sexuel dont elle avait été [illegible] victime de la part de l'un de [illegible] ses employés.

[illegible] Cette décision, [illegible] dit-elle, ne pourra qu'encourager [illegible] d'autres femmes soumises à [illegible]

[illegible] ait fondamentaux, une hat[illegible] a montré une profonde co[illegible] létté réelle. En encourageant [illegible] ogrammes d'action propre[illegible] ens une égalité véritable. [illegible] a réduit le fossé qui, trop s[illegible] et la justice.

[illegible] porte de souligner le cour[illegible] des femmes et l'enquête du [illegible] l'égalité en matière d'emp[illegible] rappeler que cette victo[illegible] ur que l'égalité triomphe [illegible] olein-emploi devienn[illegible] urs au pays. C'e dé[illegible] peut le rele[illegible]

Formulaire de commande de publications

Titre

- ☐ Rapport annuel 1987
- ☐ Loi canadienne sur les droits de la personne - Guide
- ☐ Guide pour la présélection et la sélection des employés
- ☐ Politique en matière de harcèlement

Série aide-mémoire :

- ☐ la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique
- ☐ la religion
- ☐ l'âge
- ☐ le sexe
- ☐ l'égalité de rémunération
- ☐ l'état matrimonial et la situation de famille
- ☐ l'état de personne graciée
- ☐ la dépendance envers l'alcool ou la drogue
- ☐ la déficience mentale
- ☐ la déficience physique

- ☐ Tableaux des motifs de distinction illicite
- ☐ Recueil des cas de harcèlement sexuel 1978-1986
- ☐ Qu'est-ce que le harcèlement ?
- ☐ Suite à votre plainte...
- ☐ Codification administrative de la Loi canadienne sur les droits de la personne
- ☐ Les programmes d'adaptation
- ☐ Exigences professionnelles justifiées et motifs justifiables
- ☐ Les cas de disparité salariale 1978-1987
- ☐ Rapport spécial au Parlement : Les effets de la décision Bhinder sur la Commission canadienne des droits de la personne
- ☐ Rapport spécial au Parlement sur les prestations de remplacement du revenu pour les nouveaux parents
- ☐ Colloque sur la recherche sur la discrimination raciale
- ☐ Les relations interraciales au Canada aujourd'hui : État des recherches

Veuillez envoyer ma commande à l'adresse suivante :

Nom _____

Rue _____

Ville _____ **Province** _____

Code postal